



La prohibición de llevar cualquier forma visible de expresión de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo puede estar justificada por la necesidad del empresario de presentarse de manera neutra ante los clientes o de prevenir conflictos sociales

Sin embargo, esta justificación debe responder a una verdadera necesidad del empresario y, en el marco de la conciliación de los derechos e intereses en juego, los órganos jurisdiccionales nacionales pueden tener en cuenta el contexto propio de su Estado miembro y, en particular, disposiciones nacionales más favorables para la protección de la libertad religiosa

IX y MJ, empleadas, respectivamente, como asistente de personas con discapacidad y como vendedora y cajera en sendas sociedades alemanas, llevaban un pañuelo islámico en sus respectivos lugares de trabajo.

Considerando que el hecho de llevar ese pañuelo no respondía al régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa seguido ante los padres, los niños y terceros, WABE eV, empleador de IX, pidió a esta que se quitase el pañuelo y, tras su negativa a hacerlo, la suspendió provisionalmente de sus funciones y amonestó en dos ocasiones. MH Müller Handels GmbH, empleador de MJ, ante la negativa de esta de quitarse el pañuelo en su lugar de trabajo, la destinó primero a otro puesto de trabajo que le permitía llevar dicho pañuelo y, posteriormente, tras haberla enviado a casa, le ordenó que se presentase en el lugar de trabajo sin signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que fueran ostensibles y de gran tamaño.

IX ha interpuesto un recurso ante el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) con objeto de que se condene a WABE a retirar del expediente personal de IX las amonestaciones relativas al uso del pañuelo islámico. MJ interpuso un recurso ante los órganos jurisdiccionales nacionales con objeto de que se declarase la nulidad de la orden de Müller Handels y de que se le concediese una indemnización por el perjuicio sufrido. Tras haber sido estimadas las pretensiones de MJ por los referidos órganos jurisdiccionales, Müller Handels ha interpuesto un recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

En el contexto expuesto, los dos tribunales remitentes han decidido consultar al Tribunal de Justicia sobre la interpretación de la Directiva 2000/78.¹ En particular, se pregunta al Tribunal de Justicia si una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo constituye una discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones contra los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, en qué circunstancias puede justificarse una eventual diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones dimanante de tal norma y qué elementos deben tenerse en cuenta al examinar el carácter adecuado de dicha diferencia de trato.

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).

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia, en formación de Gran Sala, ha precisado en qué circunstancias puede justificarse una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones dimanante de una norma interna como la mencionada.

Apreciación del Tribunal de Justicia

En primer lugar, el Tribunal de Justicia examina, en relación con el asunto C-804/18, si una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, prohibida por la Directiva 2000/78,² contra los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos.

A este respecto, el Tribunal de Justicia indica que el uso de signos o prendas de vestir para manifestar la religión o las convicciones personales está cubierto por la «libertad de pensamiento, de conciencia y de religión».³ Además, a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «convicciones» se consideran las dos caras de un mismo y único motivo de discriminación.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia recuerda su jurisprudencia según la cual esa norma no constituye una discriminación directa si atañe indistintamente a cualquier manifestación de esas convicciones y trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, imponiéndoles de forma general e indiferenciada una neutralidad indumentaria que se opone al uso de dichos signos. El Tribunal de Justicia considera que esta apreciación no queda desvirtuada por el hecho de que algunos trabajadores sigan preceptos religiosos que les exigen vestirse de una determinada manera. Y ello es así porque, si bien la aplicación de una norma como la mencionada puede ocasionar sin duda una particular molestia a ese tipo de trabajadores, esta circunstancia no afecta a la apreciación de que esa misma norma, que refleja el régimen de neutralidad de la empresa, no establece, en principio, una diferencia de trato entre trabajadores basada en un criterio indisociablemente ligado a la religión o a las convicciones.

En el presente asunto, la norma controvertida parece haberse aplicado de forma general e indiferenciada, habida cuenta de que el empresario de que se trata había exigido y logrado que una empleada que llevaba una cadena con una cruz accediese a quitarse este signo. El Tribunal de Justicia concluye pues que, en estas circunstancias, una norma como la controvertida en el litigio principal no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones contra los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos.

En segundo lugar, el Tribunal de Justicia examina si una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones,⁴ dimanante de esa norma interna puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios con el fin de tener en cuenta las expectativas legítimas de estos. El Tribunal de Justicia contesta afirmativamente a este interrogante tras identificar los elementos que condicionan esta conclusión.

A este respecto, el Tribunal de Justicia comienza por indicar que la voluntad de un empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con sus clientes puede constituir una finalidad legítima. El Tribunal de Justicia precisa que, sin embargo, la mera voluntad no es suficiente, por sí sola, para justificar objetivamente una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, ya que el carácter objetivo de dicha justificación solo puede determinarse ante una verdadera necesidad del empresario. Los aspectos pertinentes para determinar esa necesidad son, especialmente, los derechos y las expectativas legítimas de

² Artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

³ Protegida por el artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

⁴ En el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, que prohíbe toda discriminación indirecta por motivos, entre otros, de religión o convicciones, salvo que el criterio o la práctica de la que resulte dicha discriminación pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

los clientes o de los usuarios y, más específicamente, en materia de enseñanza, el deseo de los padres de que sus hijos sean supervisados por personas que no manifiesten su religión o sus convicciones cuando estén en contacto con los niños.

Para apreciar la existencia de dicha necesidad, resulta especialmente pertinente el hecho de que el empresario aporte la prueba de que, sin el régimen de neutralidad, se vulneraría su libertad de empresa,⁵ en la medida en que, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben, sufriría consecuencias desfavorables.

A continuación, el Tribunal de Justicia puntualiza que la diferencia de trato debe ser apta para garantizar la correcta aplicación del régimen de neutralidad, lo que implica que dicho régimen se siga de forma congruente y sistemática. Por último, la prohibición de llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas y religiosas en el lugar de trabajo ha de limitarse a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante la prohibición.

En tercer lugar, el Tribunal de Justicia examina, en relación con el asunto C-341/19, si una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de esas convicciones o si es suficiente que dicha prohibición se limite a los signos ostensibles y de gran tamaño siempre que se aplique de forma congruente y sistemática.

A este respecto, el Tribunal de Justicia subraya que esta prohibición limitada puede afectar en mayor medida a los seguidores de aquellas corrientes religiosas, filosóficas y no confesionales que impongan el uso de una prenda de vestir o de un signo de gran tamaño, como un cubrecabeza. Así pues, cuando el criterio del uso de signos de dichas convicciones que sean ostensibles y de gran tamaño esté indisolublemente ligado a una o a varias religiones o convicciones determinadas, la prohibición de llevar esos signos impuesta sobre la base de dicho criterio tendrá como consecuencia que determinados trabajadores sean tratados de manera menos favorable que otros por motivo de su religión o de sus convicciones, lo que equivale a una discriminación directa, que no puede justificarse.

En el supuesto de que no se considera que se da esa discriminación directa, el Tribunal de Justicia indica que si una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal conduce a una desventaja particular para quienes profesan una religión o tienen convicciones determinadas, constituirá una discriminación indirecta, que solo puede justificarse si la prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha recordado que un régimen de neutralidad en la empresa puede constituir una finalidad legítima y que, para justificar objetivamente una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, debe responder a una verdadera necesidad de la empresa, como la prevención de conflictos sociales o la presentación del empresario de manera neutra frente a los clientes. Pues bien, para que pueda seguirse eficazmente ese régimen de neutralidad, no cabe admitir ninguna manifestación visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas cuando los trabajadores estén en contacto con los clientes o cuando estén en contacto entre ellos, puesto que el hecho de llevar cualquier signo, incluso pequeño, pone en peligro la aptitud de la norma para alcanzar la finalidad perseguida.

En cuarto lugar, el Tribunal de Justicia declara que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables⁶ al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones. A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda en primer término que, al examinar

⁵ Reconocida en el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

⁶ En el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que tiene por objeto las disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la Directiva. Este sería el caso, por ejemplo, de disposiciones nacionales que supediten la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones a requisitos más estrictos que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de dicha Directiva.

el carácter adecuado, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, de la restricción resultante de una medida destinada a garantizar la aplicación de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, deben tenerse en cuenta los diferentes derechos y libertades de que se trate, y que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, a la luz de todos los elementos de los autos en cuestión, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones de las libertades de que se trate a lo estrictamente necesario. Esto permite asegurar que, cuando estén en juego varios derechos fundamentales y principios consagrados por los Tratados, la valoración de la observancia del principio de proporcionalidad se lleve a cabo respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de los distintos derechos y principios de que se trate y el justo equilibrio entre ellos. Seguidamente, el Tribunal de Justicia señala que el legislador de la Unión, al no proceder él mismo en la Directiva 2000/78 a la necesaria conciliación entre la libertad de pensamiento, de convicción y de religión y las finalidades legítimas que pueden invocarse como justificación de una desigualdad de trato y al haber dejado el cometido de realizar esta conciliación en manos de los Estados miembros y de sus órganos jurisdiccionales, ha permitido tener en cuenta el contexto propio de cada Estado miembro y reconocer a cada uno de ellos un margen de apreciación en el marco de dicha conciliación.

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 la sentencia en los asuntos acumulados [C-804/18](#) y [C-341/19](#) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

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

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.