



COMUNICADO DE PRENSA n.º 167/22

Luxemburgo, 13 de octubre de 2022

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-344/20 | S.C.R.L. (Prenda de vestir con connotaciones religiosas)

La norma interna de una empresa privada que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones religiosas, filosóficas o espirituales no constituye una discriminación directa siempre que se aplique de manera general e indiferenciada a todos los trabajadores

Según el Tribunal de Justicia, procede considerar que la religión y las convicciones constituyen un mismo y único criterio de discriminación, so pena de menoscabar el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establecido en el Derecho de la Unión, más concretamente en la Directiva 2000/78.

Desde 2018, un litigio enfrenta, por un lado, a L.F., una mujer de confesión musulmana que lleva el pañuelo islámico, y, por otro, S.C.R.L., una sociedad que gestiona alquileres sociales. Dicho litigio versa sobre la falta de toma de consideración de la candidatura espontánea a un período de prácticas presentada por L.F. tras haber manifestado esta, durante una entrevista, que se negaba a retirar su pañuelo para ajustarse a la política de neutralidad imperante en S.C.R.L. y recogida en el reglamento laboral interno de esta.

Algunas semanas más tarde, la demandante volvió a solicitar un trabajo en prácticas en S.C.R.L. proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado, posibilidad que le fue denegada porque en las instalaciones de S.C.R.L. no se permitía ninguna prenda que cubriera la cabeza, ya fueran gorras, sombreros o pañuelos.

Así pues, L.F. denunció una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación en Bélgica, antes de ejercitar ante el Tribunal francófono de lo Laboral de Bruselas una acción de cesación: en efecto, L.F. impugna la negativa de la empresa a celebrar un contrato de prácticas, que, a su juicio, se basaba directa o indirectamente, en sus convicciones religiosas, y pretende que se declare que S.C.R.L. infringió las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación.

El Tribunal francófono de lo Laboral de Bruselas planteó al Tribunal de Justicia la cuestión de si los términos «religión o convicciones» que figuran en la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹ deben interpretarse como dos caras de un mismo criterio protegido o, por el contrario, como dos criterios distintos. Además, pregunta al Tribunal de Justicia si la prohibición de llevar un signo o una prenda connotado, recogida en el reglamento laboral interno de S.C.R.L., constituye una discriminación directa por motivos de religión.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia indica que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en dicho artículo constituyen **un mismo y**

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).

único motivo de discriminación que abarca tanto las **convicciones religiosas** como las **convicciones filosóficas o espirituales**. A este respecto, recuerda que de su jurisprudencia resulta que el motivo de discriminación basado en «la religión o las convicciones» debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo».

Haciendo referencia expresa a las sentencias G4S Secure Solutions ² y Wabe y MH Müller Handel, ³ el Tribunal de Justicia señala que una disposición de un reglamento laboral interno de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad religiosa y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una **discriminación directa** «por motivos de religión o convicciones» en el sentido del Derecho de la Unión, siempre que esa disposición se aplique **de forma general e indiferenciada**. En efecto, dado que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones religiosas, filosóficas o espirituales, tal norma, siempre que se aplique de manera general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o a las convicciones.

El Tribunal de Justicia precisa que una norma interna como la imperante en S.C.R.L. puede constituir, sin embargo, una diferencia de trato **indirectamente** basada en la religión o las convicciones, si se demuestra, extremo que corresponde comprobar al Tribunal francófono de lo Laboral de Bruselas, que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, **una desventaja particular para aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas**.

El Tribunal de Justicia añade que una 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**, y recuerda al mismo tiempo que la mera voluntad de un empresario de llevar adelante un régimen de neutralidad, aunque constituya, en sí, una finalidad legítima, **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 tal justificación solo puede determinarse ante una **necesidad real** de ese empresario, necesidad que incumbe a este demostrar.

Por último, el Tribunal de Justicia señala que, en la fase de apreciación de la existencia de una justificación a una discriminación indirecta, el Derecho de la Unión no se opone a que un órgano jurisdiccional nacional conceda, en el marco de la ponderación de intereses divergentes, una mayor importancia a los de la religión o las convicciones que a los resultantes, en particular, de la libertad de empresa, siempre que ello se desprenda de su Derecho interno.

A este respecto, precisa que, sin embargo, el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no puede llegar a permitir a estos o a los órganos jurisdiccionales nacionales dividir, en varios motivos, uno de los motivos de discriminación enumerados de manera exhaustiva en el artículo 1 de la Directiva, so pena de poner en entredicho el texto, el contexto y la finalidad de ese mismo motivo y menoscabar el efecto útil del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establecido por el Derecho de la Unión.

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.

² Sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), apartados 30 y 32 (véase también el CP [n.º 30/17](#))

³ Sentencia de 15 de julio de 2021, MH Müller Handel, [C-804/18 y C-341/19](#), apartado 52 (véase también el CP [n.º 128/21](#)).

El [texto íntegro](#) de la sentencia 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.

¡Manténgase conectado!

