



COMUNICADO DE PRENSA n° 181/23

Luxemburgo, 28 de noviembre de 2023

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-148/22 | Commune d'Ans

Uso de símbolos religiosos en el lugar de trabajo: una administración pública puede decidir prohibir el uso de dichos signos a todos sus empleados

Los órganos jurisdiccionales nacionales examinan si las medidas adoptadas concilian la libertad de religión con las finalidades legítimas que subyacen a dicha prohibición

Con el fin de establecer un entorno administrativo completamente neutro, una administración pública podrá prohibir el uso visible en el lugar de trabajo de cualquier signo que revele convicciones filosóficas o religiosas. Una norma de este tipo no es discriminatoria si se aplica de forma general e indiferenciada a todo el personal de esa administración y se limita a lo estrictamente necesario.

A una empleada del Ayuntamiento de Ans (Bélgica), que ejerce sus funciones de jefa de oficina principalmente sin contacto con los usuarios del servicio público, se le prohibió llevar un pañuelo islámico en su lugar de trabajo. A raíz de esta decisión, la corporación municipal modificó su reglamento de trabajo y ahora exige a sus empleados que observen una estricta neutralidad: se prohíbe cualquier forma de proselitismo y el uso de signos ostensibles que puedan revelar sus convicciones ideológicas o religiosas por parte de los trabajadores, incluidos aquellos que no estén en contacto con los usuarios. La interesada alega que se ha vulnerado su libertad de religión y que es víctima de una discriminación.

El Tribunal de lo Laboral de Lieja, que conoce del asunto, se pregunta si la estricta norma de neutralidad impuesta por el Ayuntamiento da lugar a una discriminación contraria al Derecho de la Unión Europea. ¹

El Tribunal de Justicia responde que **puede considerarse que la política de estricta neutralidad** que una administración pública impone a sus empleados con vistas a instaurar en su seno un entorno administrativo completamente neutro **está objetivamente justificada por una finalidad legítima**. Está justificada igualmente la elección de otra administración pública que abogue por una política que autorice, de forma general e indiferenciada, el uso de signos visibles de convicciones, en particular, filosóficas o religiosas, también en los contactos con los usuarios, o por una prohibición del uso de esos signos limitada a las situaciones que impliquen esos contactos.

En efecto, cada Estado miembro, y cualquier entidad infraestatal en el ámbito de sus competencias, dispone de un margen de apreciación en cuanto al concepto de neutralidad del servicio público que pretende promover en el lugar de trabajo, **en función del contexto que le es propio**. No obstante, este objetivo debe perseguirse de forma **congruente y sistemática**, y las medidas adoptadas para alcanzarlo deben limitarse a lo **estrictamente necesario**.

Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar que se respetan dichas exigencias.

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 y, en su caso, el resumen de la sentencia](#) se publican 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.

¡Siga en contacto con nosotros!



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.