

La prohibición unilateral por el empleador, con carácter general e indiferenciada, de uso visible de símbolos vinculados a “convicciones religiosas, filosóficas o espirituales”: requisitos y límites derivados del principio fundamental de no discriminación directa o indirecta.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Resumen: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 13 de octubre de 2022, en el asunto C-344/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica), mediante resolución de 17 de julio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de julio de 2020, en el procedimiento entre L.F. (parte social) y S.C.R.L.(parte empresarial). La Directiva 2000/78/CE establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones. Reglamento o Norma interna laboral establecida unilateralmente por una empresa privada que prohíbe cualquier manifestación de convicciones religiosas, filosóficas o políticas en el lugar de trabajo con carácter general e indiferenciado. Prohibición que abarca la manifestación de esas convicciones verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma. Uso de una prenda de vestir con connotaciones religiosas.

Palabras clave: Discriminación directa e indirecta. Pañuelo y velo islámico. Libertad religiosa. Libertad de empresa.

Abstract: Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 October 2022 in Case C-344/20, which concerns a reference for a preliminary ruling pursuant to Article 267 TFUE by the court of the travail francophone de Bruxelles (Francophone Labour Court of Brussels, Belgium), By order of 17 July 2020, received at the Court of Justice on 27 July 2020, in the proceedings between L.F. (social party) and S.C.R.L. (business party). Directive 2000/78/EC establishes a general framework for equal treatment in employment and occupation. Prohibition of discrimination on grounds of religion or belief. Internal labor regulation or standard unilaterally established by a private company that prohibits any manifestation of religious, philosophical or political convictions in the workplace of a general and undifferentiated nature. Prohibition that covers the manifestation of these convictions verbally, through dress or in any other way. Use of a garment with religious connotations.

Keywords: Direct and indirect discrimination. Islamic headscarf and veil. Religious freedom. Freedom to conduct a business.

“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA, ARTÍCULO 2

I. Introducción

El Tribunal de Justicia interpreta la Directiva 2000/78/CE (resuelve tres cuestiones prejudiciales e interpreta el artículo 1 y 2 de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) indicando que una disposición de un reglamento interno laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye una discriminación *directa* «por motivos de religión o convicciones» en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada. Prohibición que abarca la manifestación de esas convicciones verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma. Por tanto, la empresa puede prohibir en los lugares de trabajo el uso de símbolos que expresen sus convicciones religiosas o filosóficas (o “espirituales”) si se aplica el mismo criterio a todos los trabajadores de manera general e indiferenciada. Tal prohibición así legítima. Ahora bien un reglamento o una norma interna como la controvertida en el litigio principal puede constituir una diferencia de trato *indirectamente* basada en la religión o las convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si se demuestra, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, 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. No obstante, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación *indirecta*, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda.

Número de resolución judicial y fecha: Asunto C-344/2020.

Tipo y número recurso o procedimiento: Cuestión Prejudicial.

ECLI: EU:C:2022:774

Fuente: EUR-LEX.EUROPA.EU y CURIA

Ponente: Sr. François Biltgen.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El 14 de marzo de 2018, en el marco de su formación profesional en ofimática, la demandante en el litigio principal, que es de confesión musulmana y lleva el pañuelo islámico, presentó una candidatura espontánea a S.C.R.L. para realizar allí unas prácticas no remuneradas de seis semanas.

El 22 de marzo de 2018, la demandante en el litigio principal tuvo una entrevista con los responsables de S.C.R.L., al término de la cual éstos indicaron tener una

opinión positiva en cuanto a su candidatura y le preguntaron si podía aceptar atenerse a la regla de neutralidad adoptada en S.C.R.L.

Esta norma de neutralidad se recoge en el artículo 46 del reglamento laboral de S.C.R.L., que establece que los trabajadores «se comprometerán a respetar la política de estricta neutralidad imperante en la empresa» y «velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean».

La demandante en el litigio principal comunicó a los responsables de S.C.R.L. que se negaría a retirarse el pañuelo y a atenerse a dicha regla de neutralidad.

Al no haberse dado curso alguno a su candidatura, la demandante en el litigio principal volvió a solicitar, en abril de 2018, unas prácticas en S.C.R.L. proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. En respuesta a esta nueva solicitud, S.C.R.L. le informó de que no podía ofrecerle tales prácticas, dado que en sus instalaciones no se permitía ninguna prenda que cubriera la cabeza, ya fueran gorras, gorros o pañuelos.

En mayo de 2019, tras haber denunciado una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación y tras el intercambio de correspondencia entre dicho organismo y S.C.R.L., la demandante en el litigio principal ejercitó ante el órgano jurisdiccional remitente una acción de cesación. Mediante esta acción, impugna la falta de celebración de un contrato de prácticas, que, en su opinión, está basada directa o indirectamente en sus convicciones religiosas, y pretende que se declare que S.C.R.L. ha infringido, en particular, las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación.

Ante el órgano jurisdiccional remitente, S.C.R.L. alega, basándose en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), que su reglamento laboral no genera discriminación directa, puesto que trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, ya que les impone, de forma general e indiferenciada, especialmente una neutralidad indumentaria que se opone al uso de signos visibles de sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas.

El órgano jurisdiccional remitente, aún teniendo conocimiento de la existencia de las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), considera que la interpretación del concepto de «discriminación directa» realizada por el Tribunal de Justicia en la primera de esas sentencias «plantea serias dudas». Entre las dudas que ese órgano jurisdiccional pone de manifiesto, figura la apreciación de la comparabilidad de las situaciones, que es competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales. Indica que es preciso distinguir, por una parte, la facultad de interpretación del Tribunal de Justicia y, por otra, la aplicación del Derecho a los hechos del litigio en cuestión, que es competencia exclusiva del tribunal nacional de que se trate. Señala que, en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), el Tribunal de Justicia se basó en la constatación de la aplicación general e indiferenciada de la norma interna que prohibía el uso visible de signos políticos, filosóficos o religiosos en el lugar de trabajo, pero no descartó que, sobre la base de elementos de los que no disponía, la aplicación de esta norma a la interesada pudiera ser diferente de su aplicación a cualquier otro trabajador. Dado que el fallo de dicha sentencia no reproduce este matiz importante, el órgano jurisdiccional remitente se plantea la cuestión de si todavía subsiste un margen de apreciación para el juez nacional o si se priva a éste de toda posibilidad de apreciar en cada caso concreto la comparabilidad de las situaciones al examinar el carácter discriminatorio 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.

Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el Tribunal de Justicia, en las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15,

EU:C:2017:204), pretendió que las convicciones religiosas, las convicciones filosóficas y las convicciones políticas constituyeran un único criterio, de modo que no sería necesario distinguir entre estos criterios. Ello equivaldría a interpretar el artículo 1 de la Directiva 2000/78 en el sentido de que la «religión» o las «convicciones», conforme a dicho artículo, son las dos caras de un único y mismo criterio protegido. Pues bien, si se situara la religión al mismo nivel que las convicciones distintas de las religiosas, ello reduciría significativamente el ámbito de búsqueda de la persona encargada de examinar la comparabilidad de las situaciones en el marco de la apreciación de la existencia de una discriminación directa. En efecto, ello significaría que, ante una norma interna como la controvertida en el litigio principal, no podría compararse al trabajador que afirme tener una convicción religiosa con el trabajador que tenga convicciones filosóficas o convicciones políticas. Esta cuestión suscitaría otra a su vez, a saber, si una normativa nacional que confiere una protección separada a las convicciones religiosas, a las convicciones filosóficas y a las convicciones políticas y que pretende de este modo reforzar el grado de protección, acentuando las particularidades de cada una de ellas y dándoles una mayor visibilidad, puede considerarse una disposición nacional «más favorable para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la [Directiva 2000/78]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta. Por último, el órgano jurisdiccional remitente establece una serie de criterios fácticos que estima pertinentes para determinar si una diferencia de trato es constitutiva de una discriminación directa.

En estas circunstancias, el tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 1 de la Directiva [2000/78] en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido o, por el contrario, en el sentido de que la religión y las convicciones son dos criterios distintos, a saber, por un lado, el de la religión, que comprende las convicciones inherentes a la misma, y, por el otro, el de las convicciones, del tipo que sean?

2) En caso de que el artículo 1 de la Directiva [2000/78] deba interpretarse en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido, ¿se opone esta interpretación a que, sobre la base del artículo 8 de esta misma Directiva y a fin de evitar una reducción del nivel de protección contra la discriminación, el juez nacional siga interpretando una norma de Derecho interno, como el artículo 4, apartado 4, de la [Ley General contra la Discriminación], en el sentido de que las convicciones religiosas, filosóficas y políticas constituyen criterios protegidos distintos?

3) ¿Puede interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que una norma recogida en el reglamento laboral de una empresa, que exige a los trabajadores “no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean”, constituye una discriminación directa cuando la aplicación concreta de esta norma interna ponga de manifiesto:

a) bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que no profesa ninguna religión, no expresa sus convicciones filosóficas y no manifiesta sus ideas políticas y que, por consiguiente, no tiene necesidad de usar signos políticos, filosóficos o religiosos;

b) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que tiene convicciones filosóficas o políticas, pero cuya necesidad de manifestarlas públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;

c) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que profesa otra religión, o incluso la misma, pero cuya necesidad de manifestarla públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;

d) o bien que, partiendo de que una convicción no ha de ser necesariamente de carácter religioso, filosófico o político y podría ser de otra índole (artística, estética, deportiva, musical), la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que tiene convicciones de índole no religiosa, filosófica o política y que las manifiesta a través de su vestimenta;

e) o bien que, partiendo del principio de que la vertiente negativa de la libertad de manifestar las propias convicciones religiosas implica asimismo que no se puede obligar a nadie a declarar su pertenencia a una religión o sus convicciones religiosas, la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso de un pañuelo, que, por sí mismo, no constituye un símbolo unívoco de esa religión, en la medida en que otra trabajadora podría decidir llevarlo por motivos estéticos, culturales o incluso de salud, y que no se diferencia necesariamente de un simple fular, recibe un trato menos favorable que otro trabajador que manifiesta verbalmente sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, dado que, para la trabajadora que lleva el pañuelo, ello supone una vulneración todavía más grave de la libertad de religión, sobre la base del artículo 9.1 [del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales], habida cuenta de que, de no mediar prejuicios, la carga ideológica de un pañuelo no es evidente y solo puede conocerse, por lo general, si la persona que lo exhibe se ve obligada a dar a conocer su motivación a su empleador;

f) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador con las mismas convicciones que opta por manifestarlas a través de la barba (manifestación esta que no está expresamente prohibida por la norma interna, a diferencia de las manifestaciones a través de la vestimenta)?»

IV. Posición de las partes

Parte social (L.F., una mujer de confesión musulmana que lleva el pañuelo islámico): En mayo de 2019, tras haber denunciado una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación y tras el intercambio de correspondencia entre dicho organismo y S.C.R.L., la demandante en el litigio principal ejercitó ante el órgano jurisdiccional remitente una acción de cesación. Mediante esta acción, impugna la falta de celebración de un contrato de prácticas, que, en su opinión, está basada directa o indirectamente en sus convicciones religiosas, y pretende que se declare que S.C.R.L. ha infringido, en particular, las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación.

Parte empresarial (S.C.R.L., una sociedad que gestiona alquileres sociales): Ante el órgano jurisdiccional remitente, S.C.R.L. alega, basándose en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), que su reglamento laboral no genera discriminación directa, puesto que trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, ya que les impone, de forma general e indiferenciada, especialmente una neutralidad indumentaria que se opone al uso de signos visibles de sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas^[1].

V. Normativa aplicable al caso

1. Directiva 2000/78

En los considerandos 1, 4, 11 y 12 de la Directiva 2000/78, se expone lo siguiente:

«(1) De conformidad con el artículo 6 [TUE], la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales [hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950] y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho [de la Unión] [...]

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación [...]

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado [TFUE], en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la [Unión] cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva [...]

El artículo 1 de esta Directiva 2000/78 dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

El artículo 2 de dicha Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1.

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...] La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: [...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; [...].».

A tenor del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78:

«Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.»

2. Derecho belga

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Ley, de 10 de mayo de 2007, de Lucha contra Determinadas Formas de Discriminación; *Moniteur belge* de 30 de mayo de 2007, p. 29016), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley General contra la Discriminación»), tiene por objeto transponer la Directiva 2000/78 al Derecho belga.

El artículo 3 de esta Ley dispone: «La presente Ley tiene por objeto establecer, en las materias a que se refiere el artículo 5, un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, patrimonio, convicciones religiosas o filosóficas, convicciones políticas, lengua, estado de salud actual o futuro, discapacidad, características físicas o genéticas u origen social.»

El artículo 4 de dicha Ley, que versa sobre las definiciones, establece: «A efectos de la aplicación de la presente Ley, se entenderá por: [...]

4 criterios protegidos: la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nacimiento, el patrimonio, las convicciones religiosas o filosóficas, las convicciones políticas, la lengua, el estado de salud actual o futuro, la discapacidad, las características físicas o genéticas, el origen social; [...]

6 distinción directa: situación que se produce cuando, basándose en uno de los criterios protegidos, una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga;

7 discriminación directa: distinción directa basada en uno de los criterios protegidos que no pueda justificarse sobre la base de lo dispuesto en el título II; [...].».

El artículo 5, apartado 1, de la misma Ley dispone:

«Con excepción de las materias que sean competencia de las Comunidades o de las Regiones, la presente Ley se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos [...].»

El artículo 7 de la Ley General contra la Discriminación establece:

«Toda distinción directa basada en uno de los criterios protegidos constituirá una discriminación directa, salvo que dicha distinción directa pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y los medios para alcanzar esa finalidad sean adecuados y necesarios.»

El artículo 8, apartado 1, de esta Ley dispone:

«No obstante lo dispuesto en el artículo 7, y sin perjuicio de las demás disposiciones del presente título, una distinción directa por motivos de edad, orientación sexual, convicciones religiosas o filosóficas o discapacidad en los ámbitos a que se refiere el artículo 5, apartados 1, 4, 5 y 7 solo podrá justificarse sobre la base de requisitos profesionales esenciales y determinantes.»

VI. Doctrina básica

1). Mediante su *primera cuestión prejudicial*, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación o si, por el contrario, esos términos se refieren a motivos de discriminación distintos.

Hay que señalar que el art. 1 de la Directiva 2000/78 cita en un mismo plano la «religión» y las «convicciones», al igual que lo hacen diferentes disposiciones del Derecho primario de la Unión, a saber, el artículo 19 TFUE, a tenor del cual el legislador de la Unión podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos, en particular, de «religión o convicciones», y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que se refiere, entre los distintos motivos de discriminación que enumera, a «religión o convicciones» (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47). El Tribunal de Justicia dedujo de ello que, 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» (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47).

Conforme a esta jurisprudencia, como se desprende del art. 21 de la Carta, el motivo de discriminación basado en «religión o convicciones» debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo» y comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47).

2). Mediante su *tercera cuestión prejudicial*, que el TJUE entiende que procede examinar en segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean, constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión 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 de dicha Directiva.

El Tribunal de Justicia ha declarado que una norma interna de una empresa que solo prohíbe llevar **signos vistosos y de gran tamaño** de convicciones religiosas o filosóficas puede constituir una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, en los casos en que dicho criterio esté indisolublemente ligado a una o varias religiones o convicciones determinadas (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartados 72 y 73).

Ahora bien, en el presente asunto, la cuestión planteada al Tribunal de Justicia se refiere a una norma que prohíbe no el uso de signos vistosos y de gran tamaño, sino el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Al respecto, el Tribunal de Justicia también ha declarado reiteradamente que el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una norma interna de una empresa privada que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones», en el sentido de dicha disposición, 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, especialmente una neutralidad indumentaria que se opone al uso de tales signos (sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 30 y 32,

y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 52).

En relación a ello, el Tribunal de Justicia ha precisado que, 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 esas convicciones (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 52). El Tribunal de Justicia recordó que el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta y que forma parte del contexto pertinente para interpretar la Directiva 2000/78, corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 48). Siendo así en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el artículo 9 de ese Convenio, constituye «uno de los pilares de una “sociedad democrática” en el sentido de dicho Convenio» y es «en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida» y «un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes», que contribuye al «pluralismo — conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos—, consustancial a tal sociedad» (TEDH, sentencia de 15 de febrero de 2001, Dahlab c. Suiza, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

Por otra parte, se desprende de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que un reglamento o una norma interna como la controvertida en el litigio principal puede constituir una diferencia de trato *indirectamente* basada en la religión o las convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si se demuestra, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, 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 (sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 34, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 59). Lógicamente, se parte del presupuesto en la demanda -la demandante en el litigio principal- tendría que aportar indicios relevantes de que ha sido tratada de manera diferente a cualquier otro trabajador que haya manifestado su religión o sus convicciones religiosas o filosóficas mediante el uso visible de signos, de prendas de vestir o de cualquier otro modo.

En suma, la demandante podría aducir que se ha producido una *discriminación indirecta*.

Aunque, pese a todo, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, si puede *justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios*. Respecto a este requisito de existencia de una finalidad legítima, puede considerarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un *régimen de neutralidad* política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes tanto del sector público como del sector privado. En efecto, el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta, y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, supuestamente, van a estar en contacto con sus clientes (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 63). [Obsérvese, críticamente, que, sin embargo,

en el caso de autos la prohibición es general e indiferenciada y no se limita a las personas que trabajan en contacto directo con sus clientes].

No obstante, el Tribunal de Justicia ha precisado asimismo 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 éste demostrar (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 64).

3). Mediante su segunda cuestión prejudicial –que el Tribunal de Justicia deja en último lugar–, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que tienen por objeto garantizar la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas, filosóficas y políticas constituyen tres motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.

Para responder a esta cuestión, por una parte, procede recordar que, como se desprende del apartado 28 de la presente sentencia, la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 *solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el artículo 1 de la Directiva, de modo que ésta no cubre las convicciones políticas* a las que se refiere esta cuestión. Por demás, los términos «religión o convicciones» que figuran en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

Respecto a la interpretación del artículo 8, apartado 1, de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia ha declarado que las disposiciones constitucionales nacionales que protegen la libertad de religión pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido de dicha disposición, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 90).

El Tribunal de Justicia entiende que la Directiva 2000/78 permite tener en cuenta el contexto específico de cada Estado miembro y reconocer a cada uno de ellos un margen de apreciación en el marco de la conciliación necesaria entre los diferentes derechos e intereses en juego, con el fin de garantizar un justo equilibrio entre éstos (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 88). A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que, al examinar el carácter necesario de una prohibición similar a la controvertida en el litigio principal, 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» (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 83 y jurisprudencia citada).

Sin embargo, ese margen de apreciación tiene límites intrínsecos, toda vez que el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no puede conducir a permitir a éstos 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 2000/78, so pena de desvirtuar el texto, el contexto y la finalidad de ese motivo y menoscabar el efecto útil del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establecido por dicha Directiva. En efecto, dado que el motivo de discriminación «religión o convicciones» abarca a todos los trabajadores de

la misma manera, un enfoque segmentado de ese motivo, según el objetivo perseguido por la norma en cuestión, tendría como consecuencia crear subgrupos de trabajadores y menoscabar así el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establecido por la Directiva 2000/78.

La Directiva 2000/78 tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y la ocupación, combatir todas las formas de discriminación por motivos de religión o convicciones (véase, por analogía, la sentencia de 26 de enero de 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 34), entendiéndose que solo puede constatarse una discriminación «basada en» la religión o las convicciones, en el sentido de dicha Directiva, cuando el trato menos favorable o la desventaja particular de que se trate se sufran en función de la religión o de las convicciones (sentencia de 15 de julio de 2021, *WABE y MH Müller Handel*, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 49).

VII. Parte dispositiva

El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara: 1) El artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (LA LEY 10544/2000), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él *constituyen un solo y único motivo* de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales. 2) El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir 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 de religión 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 de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada. 3) El artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que **se opone** a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.

VIII. Pasajes decisivos

También se desprende de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que una norma interna como la controvertida en el litigio principal puede constituir una diferencia de trato indirectamente basada en la religión o las convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si se demuestra, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, 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 (sentencias de 14 de marzo de 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 34, y de 15 de julio de 2021, *WABE y MH Müller Handel*, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 59).

No obstante, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios.

IX. Comentario

Una premisa de la jurisprudencia comunitaria en esta materia es recordar que el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el art. 10, apartado 1, de la Carta y que forma parte del contexto pertinente para interpretar la Directiva 2000/78, corresponde al derecho garantizado en el art. 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 48). Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el art. 9 de ese Convenio, constituye «uno de los pilares de una “sociedad democrática” en el sentido de dicho Convenio» y es «en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida» y «un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes», que contribuye al «pluralismo —conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos, consustancial a tal sociedad» (TEDH, sentencia de 15 de febrero de 2001, Dahlab c. Suiza, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

Ello introduce elementos de fundamentación, pero también muestra el sistema multinivel de tutela de los derechos fundamentales genéricos de la persona en los distintos ámbitos donde se desarrolla su personalidad (paradigmáticamente artículos 52.3 y 53 de la Carta)^[2].

Importa atender al elemento finalista que legitima la medida prohibitiva. Detrás de la norma siempre hay una decisión de política del Derecho (y que constituye su *ratio iuris*) (lo afirmaba, clásicamente, con contundencia Rudolf Von Ihering). Ello nos lleva a lo siguiente:

Una segunda premisa argumental, consiste en subrayar la *necesaria concurrencia de un motivo justificado* para la introducción de prohibiciones o limitaciones. En tal sentido, se puntualiza que el Tribunal de Justicia ha precisado asimismo 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 éste demostrar (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 64). Esta interpretación se inspira en el deseo de fomentar por principio la tolerancia, el respeto y la aceptación de un mayor grado de diversidad y de evitar que el establecimiento de una política de neutralidad en el seno de la empresa se use indebidamente en perjuicio de trabajadores que observen preceptos religiosos que les exigen vestirse de un determinado modo^[3].

En definitiva, la demandante podría aducir que se ha producido una *discriminación indirecta*. Aunque, pese a todo, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios. Respecto a este requisito de existencia de una finalidad legítima, puede considerarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un *régimen de neutralidad* política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes tanto del sector público como del sector privado. En efecto, el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el art. 16 de la Carta, y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, supuestamente, van a estar en contacto con sus clientes (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 63).

- Obsérvese, críticamente, que, sin embargo, en el caso de autos la prohibición es general e indiferenciada y *no se limita a las personas que trabajan en contacto directo con sus clientes*. Cabría inquirir sobre si es entonces proporcional la prohibición que incide en el ejercicio de un derecho de libertad religiosa o de convicciones. Es, ésta, una cuestión que debería ponderarse para evitar que la decisión empresarial de ofrecer una imagen neutra de la empresa sea realmente desproporcionada en la limitación de tal derecho de libertad fundamental. Si no hay afectación a la propia imagen de neutralidad en algunas actividades laborales en los lugares de trabajo, cabría interrogarse: ¿Sería razonable y proporcional, y obedecería realmente a una necesidad objetiva de la empresa prohibir también en estos casos el uso de signos externos de connotación religiosa o convicciones por las personas que trabajan sin visibilidad respecto de los clientes? En estos casos, deberá admitirse cuando menos una duda razonable en relación al obligado respeto a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y de exigencia de una necesidad objetiva real de la empresa.

- Por otra parte, y en otro orden de ideas, hay que tener en cuenta la especificidad del supuesto de hecho en la tensión entre la libertad de empresa y la libertad religiosa o de convicciones. Tanto más cuanto se trata de una medida prohibitiva (aun siendo general e indiferenciada) que se adopta en un reglamento laboral interno elaborado unilateralmente por la propia empresa. En estos casos la exigencia de límites, de justificación, racionalidad y proporcionalidad del uso unilateral de los poderes empresariales debe ser singularmente estricta. Estamos ante condiciones generales de la contratación (no otra calificación técnico-jurídica merece el reglamento interno laboral -de una empresa privada- establecido unilateralmente por el empleador), y que de hecho se exigen –como es el caso de autos- en el momento genético de la contratación laboral. Por lo tanto, no puede nunca desconocerse que las limitaciones a derechos fundamentales de libertad como es la libertad religiosa o de convicciones operan bajo la esfera de los *poderes privados* ejercidos por el empleador.

El instrumento unilateral que sirve de fuente al establecimiento de estas medidas no resulta indiferente respecto al establecimiento de soluciones de equilibrio y justificación de las medidas prohibitivas tan delicadas como las que se contemplan en el supuesto de hecho acotado en la Sentencia objeto de comentario. Es obvio que eso no significa que pueda establecerse nada parecido a una presunción de legitimidad de una medida unilateral de la dirección de la empresa, porque el reglamento interno laboral –expresión formal de la autonomía privada individual- debe someterse a la regulación comunitaria (Sistema de los Tratados fundacionales, el Tratado que constituye la Carta de los Derechos de la Unión Europea; y el derecho derivado expresado en los Reglamentos y Directivas de la Unión) y a la regulación propia de transposición en el Derecho nacional (o “interno”), teniendo en cuenta el principio fundamental de no discriminación, reconocido en normas generales y específicas. Son los límites intrínsecos del ejercicio de la autonomía privada vinculada en estos casos a la libertad de empresa.

Hay que tener en cuenta que es principio general el ejercicio legítimo de los derechos y libertades fundamentales (entre los que se haya el derecho de libertad genérico de la persona que trabaja consistente en el respeto a la libertad “religiosa y de convicciones”) con las modulaciones o adaptaciones restrictivas derivadas de su ejercicio en el marco de las relaciones laborales. En tal sentido deberán observarse en el ámbito laboral las garantías de tutela antidiscriminatorias establecidas en el art. 1 de esta Directiva 2000/78, que dispone que: «La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato». Precizando, su art. 2.1 establece que: “A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1”.

Atendiendo al sistema multinivel de tutela (tutela interna e internacional) de los derechos y libertades de los trabajadores en las relaciones laborales (*Drittwirkung*) no cabe duda de la prohibición de discriminación en estas relaciones entre particulares (eficacia horizontal). La prohibición de discriminación obliga a todos los sujetos públicos y privados; y el derecho de la persona que trabaja a no sufrir discriminación rige tanto en las relaciones entre particulares en general como en el ámbito de las relaciones laborales en particular. Significativamente, el art. 3, apartado 1, de la misma Directiva dispone que: «Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: [...] c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; [...]».

En el marco de las relaciones laborales toda limitación en el ejercicio efectivo de los derechos y libertades fundamentales a través de decisiones empresariales debe ser objeto de una interpretación restrictiva y estricta, toda vez que la libertad de empresa y los poderes directivos (que se legitiman y ostentan con base en el contrato de trabajo) pueden condicionar y modular su ejercicio, ciertamente, pero con el obligado respeto a los criterios básicos de justificación racional y suficiente (juicio de razonabilidad), proporcionalidad y adecuación de las medidas. De este modo el empleador tiene que probar la existencia de una causa legítima (no es suficiente la previsión en un instrumento de regulación, por otra parte unilateral como es el reglamento laboral dictado por parte de la empresa, pues tiene que acreditarse justificación objetiva y razonable demostrando la existencia de una finalidad legítima), y además tiene que someterse a un juicio de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida. En tal sentido constituye una garantía reforzada la observancia del principio de no discriminación directa o indirecta previsto en la Directiva. Esta discriminación opera respecto a todos los ámbitos y momentos de desenvolvimiento vital de las relaciones laborales, es decir, desde el momento genético de constitución de la relación laboral (es el caso de autos), durante su dinámica de desarrollo, incluyendo su posible terminación a través del despido (que podría ser calificado, en hipótesis, de nulo si se acreditara a través de indicios de prueba que es discriminatorio).

- Una cuestión que pudiera ser controvertida en algún caso es que en la sentencia objeto de comentario el Tribunal de Justicia confiere validez jurídica a una disposición de un reglamento interno laboral que contiene *una norma que prohíbe no solo el uso de signos vistosos y de gran tamaño^[4], sino el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas, siempre que la prohibición sea general e indiferenciada* (de manera que se entiende, por esta última precisión, que no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o a las convicciones). Sin embargo, la generalidad de “cualquier signo visible de convicciones”, puede ser en algún caso desproporcionada (piénsese en signos pequeños exteriores como sortijas, pendientes, anillos, pulseras, y similares: cuando todas ellas sean visibles pero de reducido tamaño aunque pudieran vincularse a religiones o convicciones), que pueden ser signos visibles pero prácticamente imperceptibles pudiendo pasar sus connotaciones religiosas o de convicciones desapercibidas para los clientes de la empresa. En este sentido deberá de entrar en juego el principio de razonabilidad y de proporcionalidad atendiendo al supuesto fáctico concreto de que se trate. Para evitar que en aras de la neutralidad se acabe limitando desproporcionadamente o incluso abusivamente los derechos y libertades fundamentales. El tamaño de los símbolos importa porque incide en el factor causal determinante de su visibilidad por otras personas (señaladamente los clientes). No obstante, el problema que podría plantearse con esta aplicación del principio de proporcionalidad (admitiendo símbolos pequeños, prácticamente invisibles para terceros) es que podría aducirse que podría discriminar, a su vez, a las confesiones religiosas que utilizan símbolos de mayor tamaño (como el pañuelo y el velo islámico). Con lo cual, de ser así, al final acabaría entrañando una posible discriminación indirecta para estas últimas confesiones religiosas.

- Además, en el caso de autos la conducta de la empresa o empleadora privada (que aparece en los hechos probados, pero que no incide directamente en las tres cuestiones prejudiciales planteadas) no parece atendible. Efectivamente: El litigio versa sobre la no aceptación de la candidatura espontánea a un período de prácticas presentada por L.F. (trabajadora de confesión musulmana) tras haber manifestado ésta, durante una entrevista, que se negaba a retirar su pañuelo para ajustarse a la política de neutralidad imperante en S.C.R.L. (empleadora) y recogida en el reglamento interno laboral de la empresa. Transcurridas unas semanas, la demandante vuelve 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. Ante esta negativa, 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. ha infringido, en particular, las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación de Bélgica.

Atendiendo a los hechos –insisto atendiendo a los hechos probados- resultarían más bien manifiestas dos cuestiones: en primer lugar, una interpretación extensiva del propio reglamento interno laboral (L.F., propone, alternativamente, “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”), que resulta manifiestamente desproporcionada; y en segundo lugar, que ello mismo podría integrar el principio de discriminación *indirecta* (o incluso directa) previsto en la Directiva 2000/78

En tal caso solo quedaría que, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no constituyera una discriminación *indirecta*, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios^[5]. Algo difícil de conseguir ante la probada conducta de la empleadora. En cualquier caso reténgase que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

- Aunque queda fuera de la cuestión prejudicial planteada en sus tres motivos, también suscitara graves dudas este tipo de disposiciones establecidas en un reglamento interno laboral con el alcance de prohibición de expresar “en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus *convicciones religiosas, filosóficas o políticas*, del tipo que sean”, por su carácter excesivamente amplio, aunque se establezca que tiene un alcance general e indiferenciado. Dicha disposición prohibitiva puede llevar a un resultado excesivamente limitativo de todo el conjunto de derechos y libertades fundamentales. En estos casos habría que reforzar la exigencia de que exista realmente un interés legítimo de la empresa, de cuya existencia le incumbe la carga de la prueba. Cabrían dudas muy razonables de si este tipo de prohibiciones de alcance tan amplio como el que establece la empresa belga en el litigio, amparadas en la neutralidad ideológica de la empresa (que tienen el riesgo de encubrir e incluso facilitar las discriminaciones), sería compatible con las garantías legales antidiscriminatorias establecidas en nuestra Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Por último, dejar constancia de que se soslaya completamente (bien es cierto que esta alegación no aparece en las tres cuestiones prejudiciales planteadas) la perspectiva de género que pudiera concurrir (trabajadora de confesión musulmana, y

en relación a una típica vestimenta de mujer como es el pañuelo...) que reclama por discriminación en el acceso al empleo u ocupación^[6].

X. Apunte final

Esta Sentencia del Tribunal de Justicia incide en una materia fundamental y cabe señalar que aunque plantea una línea de continuidad esencial y coherente respecto a los criterios planteados en pronunciamientos precedentes, introduce, sin embargo, precisiones importantes sobre los requisitos de admisibilidad de prohibiciones de cualquier manifestación de convicciones religiosas, filosóficas o espirituales en los lugares de trabajo. En este sentido se admite una legitimidad siempre que la medida obedezca a un interés atendible de la empresa, porque no cabe duda que no puede ser una facultad arbitraria de la dirección de la empresa, al conllevar en sí una limitación que incide en el ejercicio del derecho fundamental a manifestar libremente convicciones religiosas o filosóficas (espirituales), bien sea que en el ámbito de los lugares de trabajo. Por tanto, el establecimiento unilateral por parte de la empresa debe estar sometido a los principios de motivación, proporcionalidad y adecuación atendiendo a los intereses que puedan ser considerados como legítimos en la empresa. Aquí el Tribunal de Justicia exige que la medida no sea específica y definida (lo que entrañaría una discriminación directa contraria al Derecho comunitario originario y derivado), sino que sea una prohibición de carácter general e indiferencia, por un lado, y por otro que no pueda derivarse de ello un panorama fáctico que entrañe una discriminación indirecta de un determinado colectivo de personas trabajadoras.

Pero también debe hacerse notar que esta sentencia -técnicamente muy bien elaborada y motivada, importante e inserta en la lógica del garantismo jurídico- plantea algunas dudas interpretativas; y, ciertamente, no cierra el debate (e incluso abre otros nuevos) y las controversias jurídicas sobre los límites de los poderes empresariales en la restricción de derechos y libertades fundamentales como es la libertad religiosa y de convicciones o de conciencia.

Referencias:

1. **[^] [1] Esta norma de neutralidad se recoge en el art. 46 del reglamento laboral de S.C.R.L., que establece que los trabajadores «se comprometerán a respetar la política de estricta neutralidad imperante en la empresa» y «velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean».**
2. **[^] [2] Véase MONEREO PÉREZ, J.L.: “Alcance e interpretación de los derechos y principios” y “Nivel de Protección (artículo 53)”, en MONEREO PÉREZ, C. y MONEREO PÉREZ, J.L.: La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Granada, Comares, 2012, págs.1341-1396, y 1397-1418, respectivamente.**
3. **[^] [3] Precisamente atendiendo a esta argumentación, el Tribunal de Justicia, procede a responder a la tercera cuestión prejudicial, en base al artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, indicando que debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir 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 de religión 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 de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada. Esa referencia a “siempre” refleja la condicionalidad necesaria, porque si por el contrario se aplicase de manera específica y diferenciada se estaría ante un supuesto típico de discriminación directa.

4. [^] **[4]** La STJUE Gran Sala de 15 de julio de 2021, n.º C-804/18 y C-341/19, contempló el supuesto de si un reglamento o normativa interna de una empresa privada que prohíbe, en el lugar de trabajo, el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso o el uso de signos políticos, filosóficos o religiosos vistosos y de gran tamaño supone una discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones. Pondera los derechos y libertades en conflicto (libertad religiosa y libertad de empresa) y declara la legitimidad de establecer por parte de la empresa un régimen de neutralidad ideológica de la empresa, por lo que considera conforme a la Directiva la restricción de la libertad religiosa siempre que se demuestre la existencia de un riesgo o perjuicio para la imagen de la empresa.
5. [^] **[5]** Artículo 2. Concepto de discriminación. 1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios [...]”.
6. [^] **[6]** Reténgase que en la aplicación del principio de igualdad de trato, la Unión Europea debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples (Considerando 3 de la Directiva 2000/78/CE).