

Revista Aranzadi Doctrinal

2023

Número 3 (Marzo 2022)

Jurisprudencia

Doctrina

Comunitario

Comunitario

1 Prohibición de discriminación en el trabajo por la utilización de prendas con significado religioso^{*)}

Discrimination at work for the use of garments with religious significance

STJUE en el Asunto C-344/20, de 13 de octubre de 2022

MERCEDES VIDAL GALLARDO

Profesora Titular de Derecho Eclesiástico del Estado. Universidad de Valladolid

ISSN 1889-4380

Revista Aranzadi Doctrinal 3

Sumario:

I. Introducción

II. Contextualización del conflicto

1. Circunstancias del caso

2. Régimen jurídico aplicable

2.1. Derecho Comunitario Europeo: Directiva 2000/78

2.2. Derecho belga

III. Análisis de las cuestiones controvertidas

1. Primera cuestión

2. Segunda cuestión

3. Tercera cuestión

IV. Pronunciamiento del Tribunal de Justicia

RESUMEN:

La Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la

ABSTRACT:

The Second Chamber of the Court of Justice of the

Unión Europea, con este pronunciamiento, realiza una interpretación de la 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, en relación con la cuestión prejudicial planteada sobre la prohibición de discriminación por motivos de religión o de convicciones en el caso de una empresa privada que excluye, en el lugar de trabajo, cualquier manifestación de carácter religioso, filosófico o político. Esta prohibición comprende no sólo la manifestación de estas convicciones a través de la libertad de expresión, sino también en el ejercicio de la libertad de comportamiento, como se traduce de la utilización de determinadas prendas con significado religioso.

PALABRAS CLAVE: Libertad religiosa - Libertad de empresa - Discriminación por razones religiosas - Prendas con significado religioso - Igualdad de trato en el empleo

European Union, with this ruling, interprets Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. The question referred for a preliminary ruling on the prohibition of discrimination on grounds of religion or belief in the case of a private undertaking which excludes, at the workplace, manifestations of any kind of religious, philosophical or political character. This prohibition includes not only the manifestation of these convictions through freedom of expression, but also in the exercise of freedom of behaviour, as reflected in the use of certain presses with religious significance.

KEYWORDS: Freedom of religion - Freedom to conduct a business - Discrimination on religious grounds - Garments with religious significance - Equal treatment in employment

Fecha recepción original: 27 de Diciembre de 2022

Fecha aceptación: 16 de Enero de 2023

I. INTRODUCCIÓN

El contenido del ejercicio del derecho de libertad religiosa no se agota con su dimensión interna, que comprende el derecho a tener o no tener unas u otras convicciones religiosas, sino que también tiene una proyección externa, que exige, para su plena realización, una libertad de exteriorización de estas creencias, a través de su libre expresión, actuación y asociación en torno a ellas¹. En otras palabras, la libertad religiosa tiene una vertiente interna y otra externa. La primera pertenece a la esfera más íntima de la persona; la externa abarca el derecho a manifestar las convicciones religiosas, individual o colectivamente, en público o privado, por medio de los actos de culto, los ritos o los símbolos religiosos.

Partiendo de la consideración de que no existen derechos ilimitados, en el ámbito de las relaciones laborales puede surgir una colisión o conflicto entre el derecho de dirección y control de la actividad laboral, y el derecho fundamental a la libertad religiosa. El primero se enmarca dentro de las facultades organizativas del empresario, mientras que el segundo está amparado, en su consideración de derecho fundamental, tanto por la normativa nacional como la europea y, también, la internacional.

Atendiendo a la naturaleza del servicio que se presta en numerosas empresas, es frecuente encontrarse con la existencia de códigos de indumentaria, catálogos de uniformidad o políticas de neutralidad. El objetivo de éstas no es otro que mantener una imagen neutra o uniforme frente a los diferentes clientes y organismos. Y esta neutralidad y uniformidad ha planteado algunos conflictos que han tenido que ser resueltos por los órganos jurisdiccionales, como ocurre en el caso que nos ocupa, en virtud de esta resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO

La demanda se plantea por parte de una aspirante a la realización de unas prácticas en la empresa S. C. R. L, sociedad cooperativa de responsabilidad limitada, cuya actividad consiste en el arrendamiento y la explotación de viviendas sociales, demanda motivada por su negativa a respetar la prohibición impuesta por la empresa a sus empleados de manifestar externamente sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, en particular, a través de la forma de vestir.

1. CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

La demandante, que es de confesión musulmana y lleva el pañuelo islámico, en el marco de su formación profesional en ofimática, presentó una solicitud a la empresa demandada para la realización de unas prácticas no remuneradas de seis semanas. Para el acceso a estas prácticas de empresa, los responsables concertaron con la candidata una entrevista, al término de la cual estos manifestaron valorar positivamente su candidatura y le preguntaron si podía aceptar atenerse a la regla de neutralidad adoptada en S. C. R. L, empresa interesada en su contratación²⁾. En virtud de lo establecido en esta regla interna de la empresa, 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 de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean”. La demandante comunicó a los responsables de la empresa que, de acceder a las prácticas solicitadas, 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 volvió a solicitar a la misma empresa la realización de prácticas, proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. En respuesta a esta nueva solicitud, la empresa le puso en conocimiento 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.

Tras haber denunciado una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación y el intercambio de correspondencia entre dicho organismo y la empresa denunciada, la demandante ejercitó una acción de cesación ante el Tribunal laboral Francófono de Bruselas, Bélgica. Mediante esta acción, se 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.

Frente a la demanda y, ante el órgano jurisdiccional, la empresa alega 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, una neutralidad en la indumentaria que se opone al uso de signos visibles de sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas³⁾.

El órgano juzgador, aun teniendo conocimiento de otras resoluciones sobre esta cuestión⁴⁾, considera que la interpretación del concepto de “discriminación directa” realizada por el Tribunal de Justicia en alguna 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.

Ello significaría que, ante una norma interna como la controvertida en el litigio, 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.

En este estado de cosas, 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 una serie de cuestiones prejudiciales sobre este el tema que es objeto de controversia.

2. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

Para la resolución de las cuestiones planteadas, las disposiciones aplicables se concretan en las siguientes normas:

2.1. Derecho Comunitario Europeo: 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 [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 [FUE], 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. [...]”.

En este sentido, el artículo 1 de esta Directiva 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”.

2.2. Derecho belga

La Ley, de 10 de mayo de 2007, de Lucha contra Determinadas Formas de Discriminación; *Moniteur belge* de 30 de mayo de 2007, aplicable al litigio, (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.º 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.º 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.º 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”.

III. ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS

1. PRIMERA CUESTIÓN

Mediante su primera cuestión, 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.

Para responder a esta cuestión, procede señalar que el artículo 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”⁵⁾. 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”⁶⁾.

Según esta jurisprudencia, como se desprende del artículo 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 espirituales⁷⁾.

Por lo que respecta a la expresión “del tipo que sean” utilizada en relación con las convicciones a las que se refiere el reglamento laboral controvertido en el litigio principal, basta con señalar que 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 esta no cubre ni las convicciones políticas o sindicales ni las convicciones o preferencias artísticas, deportivas, estéticas u otras. Por lo tanto, la protección de esas convicciones por los Estados miembros no se rige por las disposiciones de dicha Directiva.

Habida cuenta de estas consideraciones, el Tribunal responde a la primera cuestión prejudicial estimando que 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, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

2. SEGUNDA CUESTIÓN

“Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de oponerse a que disposiciones nacionales que tienen por objeto garantizar la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se entiendan 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 esta no cubre las convicciones políticas a las que se refiere esta cuestión.

Precisado lo anterior, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional pretende, en esencia, que se dilucide sobre el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros para adoptar o mantener disposiciones más favorables 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 Directiva.

Por lo que respecta 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 convicciones⁸⁾.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia ha recordado que la Directiva 2000/78 establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que deja un margen de apreciación a los Estados miembros, en particular en lo que respecta a la conciliación de los diferentes derechos e intereses en juego, habida cuenta de la diversidad de sus enfoques en cuanto al lugar que conceden en su seno a la religión o a las convicciones. No obstante, el margen de apreciación que se reconoce a los Estados miembros, a falta de consenso en el ámbito de la Unión, debe ir acompañado de un control, por parte del juez de la Unión, que consista, fundamentalmente, en apreciar si las medidas adoptadas a nivel nacional están en principio justificadas y si son proporcionadas. El Tribunal de Justicia deduce de ello 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 estos.

“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”.

Así pues, de esta jurisprudencia se sigue que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no se opone a que un órgano jurisdiccional nacional conceda, en el marco de la ponderación de intereses divergentes, mayor importancia a los relativos a la religión o a las convicciones que a los resultantes, en particular, de la libertad de empresa, siempre que ello se desprenda de su Derecho interno. En tal caso, puede concederse a la libertad de conciencia y de religión una protección mayor que a otras libertades, como la libertad de empresa reconocida en el artículo 16 de la Carta, protección que produce sus efectos en la fase de apreciación de la existencia de justificación para una discriminación indirecta.

Ahora bien, el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no puede conducir 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 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.

Además, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, en lo que atañe el empleo y la ocupación, combatir todas las formas de discriminación por motivos de religión o convicciones⁹⁾ 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 convicciones¹⁰⁾.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que 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.

3. TERCERA CUESTIÓN

“En relación a esta cuestión, el órgano jurisdiccional 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.

Para responder a esta cuestión, procede recordar que, ciertamente, 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 indisociablemente ligado a una o varias religiones o convicciones determinadas¹¹⁾.

No obstante, 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.

Pues bien, 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 en la indumentaria que se opone al uso de tales signos¹²⁾.

A este respecto, 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. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia recuerda 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 él¹³⁾.

Además, 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 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”¹⁴⁾.

A este respecto, procede añadir que de los autos se desprende que no se alega que la empresa demandada no haya aplicado el reglamento laboral controvertido en el litigio principal de manera general e indiferenciada o que la demandante en el litigio principal haya 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.

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 determinadas¹⁵⁾.

Sin embargo, 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 este demostrar. Podemos entender que 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.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, la resolución considera que 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 sus empleados 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.

IV. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

En virtud de todo lo expuesto, 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, 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 mostrar oposición a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, y que consideran 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 norma.

FOOTNOTES

•

Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación “Estatuto Jurídico de las

Confesiones Religiosas sin Acuerdo de Cooperación en España – Legal Statute of Religious Groups without Cooperation Agreement in Spain”. Referencia: PID2020-114825GB-I00. Ministerio de Ciencia e Innovación. Convocatoria 2020 de "Proyectos I+D+i", del Programa Estatal de Generación de Conocimiento, Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sala Segunda, en el Asunto C-344/20, de 13 de octubre de 2022.

1

Vid., LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., Derecho de la Libertad de conciencia. I. Conciencia, tolerancia y laicidad, Madrid, 2011, pp. 22-24.

2

Esta norma de neutralidad se recoge en el artículo 46 del reglamento laboral de S. C. R. L.

3

La empresa S. C. R. L basa su alegación en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C157/15, EU:C:2017:203.

4

Ibidem. Y en el mismo sentido, Sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaouiy ADDH, C188/15, EU:C:2017:204).

5

Vid., en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 47.

6

Sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 47.

7

Ibidem.

8

Ibidem, apartado 90.

9

Vid., por analogía, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C16/19, EU:C:2021:64, apartado 34.

10

Sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 49.

11

Ibidem., apartados 72 y 73.

12

Sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C157/15, EU:C:2017:203, apartados 30 y 32, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 52.

13

Ibidem., apartados 52 y 48.

14

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 15 de febrero de 2001, Dahlab c. Suiza, CE: ECHR: 2001: 0215DEC004239398.

15

Sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C157/15, EU:C:2017:203, apartado 34, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 59.