

**INDUMENTARIA Y SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL PUESTO DE  
TRABAJO: BREVE COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE  
JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 13 DE OCTUBRE DE 2022  
(ASUNTO C-344/20)**

ALBERT TOLEDO OMS  
Director en el Área Laboral CECA MAGÁN Abogados  
Profesor Asociado Adjunto ESADE Law School  
Profesor Colaborador Universitat Oberta de Catalunya y UManresa  
Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya

La temática aquí tratada es sin duda de gran complejidad y objeto de controversia en todos los países donde se reconoce el derecho a la libertad religiosa y, en especial, debido al alto grado de pluralidad alcanzado por sus respectivas poblaciones, en los países que conforman la Unión Europea. Es conocido que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, o su homólogo canadiense, por citar los dos ejemplos más evidentes, han ido construyendo desde hace décadas una doctrina jurisprudencial en relación con la simbología religiosa en el puesto de trabajo, como reflejo de unas relaciones laborales con un grado de pluralidad cultural y religiosa sin parangón. Ahora bien, ¿cuál ha sido la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en esta materia? El TJUE está desarrollando una doctrina jurisprudencial, aún muy joven y de eclosión reciente si se compara con los dos ejemplos anteriores, que por el momento es de alcance limitado, pero que de buen seguro en un futuro no muy lejano irá alcanzando nuevas cotas, como así ha ocurrido en otras materias del denominado Derecho social europeo.

Sobre los códigos de indumentaria y el uso de simbología religiosa en el puesto de trabajo, especialmente en cuanto al uso del velo musulmán, resulta de gran relevancia la doctrina contenida en dos sentencias dictadas el mismo día por el TJUE. En primer lugar, debe citarse la STJUE de 14 de marzo de 2017 (asunto C-188/15). En dicha sentencia el tribunal analiza el supuesto de una trabajadora que presta servicios como ingeniera en las instalaciones de los clientes de la empresa empleadora. La trabajadora es despedida debido a que ésta se negaba a retirar el pañuelo islámico cuando prestaba servicios en los locales de los clientes de esta empresa. Consta que algún cliente se había quejado de que

la trabajadora utilizara dicha indumentaria. En opinión del tribunal sería conforme a la legislación de la Unión y no constituirá una discriminación indirecta si la prohibición empresarial pudiera justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como la instauración por parte de la empresa de una política de neutralidad para con sus clientes, y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios.

Ahora bien, en el citado caso la prohibición no se basó en la existencia de una norma interna en vigor en la empresa por la que se prohibía el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas. La cuestión a dilucidar es si la voluntad de un empresario de tener en cuenta el deseo de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por una trabajadora, que ha sido enviada por ese empresario al centro de trabajo del cliente y lleva un pañuelo islámico, constituye un requisito profesional esencial y determinante. En opinión del tribunal, la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de esta disposición (41).

Dicha doctrina debe completarse con la segunda sentencia que se dictó el mismo día. Se trata de la STJUE de 14 de marzo de 2017 (asunto C-157/15). En el supuesto analizado la trabajadora, de confesión musulmana, comenzó a trabajar como recepcionista. Regía en ese momento en la empresa una norma no escrita con arreglo a la cual los trabajadores no podían llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Después de varios años de prestación de servicios la trabajadora comunicó a sus superiores jerárquicos que, a partir de entonces, tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante las horas de trabajo. Como respuesta, la empresa informó a la trabajadora de que no se toleraría el uso de tal pañuelo porque ostentar signos políticos, filosóficos o religiosos era contrario a la neutralidad que la empresa se había impuesto seguir. Tras un período de baja por enfermedad, la trabajadora comunicó a la empresa que reanudaría su actividad laboral y que llevaría un pañuelo islámico. El reglamento interno se expresaba en los siguientes términos: “*Se prohíbe a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas u observar cualquier rito derivado de éstas en el lugar de trabajo*”. Debido a la persistente voluntad manifestada por la trabajadora de llevar, como musulmana, el pañuelo islámico en su lugar de trabajo, ésta fue despedida.

El tribunal ofrece una doctrina muy valiosa que tiene en cuenta la libertad de empresa y que queda limitada al contacto con los clientes. En primer lugar, reitera la doctrina de la anterior sentencia y, en segundo lugar, se fundamenta y limita la facultad empresarial: “*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 sólo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, en principio, van a estar en contacto con sus clientes*” (38). El tribunal, además, exterioriza otro requisito para que el establecimiento empresarial de un régimen de neutralidad sea válido: dicho régimen será conforme a Derecho si se aplica realmente de forma congruente y sistemática (40). El tribunal parece apuntar a que, a pesar de existir un código de indumentaria que prohíbe a la trabajadora

llevar el velo, si dicha trabajadora se niega a dejarlo de vestir como consecuencia de sus convicciones religiosas, la empresa debe intentar recolocarla en un puesto en el que se pueda compatibilizar el interés empresarial (derecho a la libertad de empresa) con las convicciones religiosas de la trabajadora. En otras palabras, el tribunal parece indicar que debe analizarse la posibilidad de ejecutar un ajuste razonable (no cita expresamente dicho concepto), a menos de que ello suponga una carga irrazonable para la empresa o sea materialmente imposible (43). Sobre las dos sentencias comentadas resultada de gran interés la correspondiente entrada en el blog del profesor Eduardo Rojo: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/03/nuevamente-sobre-libertad-religiosa-y.html>

Más recientemente, y con un sorprendente “salto” de dos años, la más reciente STJUE de 15 de julio de 2021 (asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19), desarrolla la doctrina anterior vertida en esta materia. Para el tribunal la aplicación de una norma interna de una empresa privada que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo “puede ocasionar sin duda particular molestia” a algunos trabajadores que sigan preceptos religiosos que les exigen vestirse de un determinado modo, pero esta circunstancia no afecta a la apreciación de que esa misma norma, que refleja el régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa adoptado por el empresario, no establece, en principio, una diferencia de trato entre trabajadores basada en un criterio indisociablemente ligado a la religión o a las convicciones (53). El tribunal concluye que *“una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido de esta Directiva, de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, siempre que esta norma se aplique de forma general e indiferenciada”* (55).

Una empresa no puede establecer en abstracto y de manera genérica una norma interna que prohíba llevar simbología religiosa basándose meramente en la libertad de empresa, sino que en el caso concreto deberá poder justificar objetivamente dicha necesidad (lo que constituye claramente una regla sobre carga de la prueba). Por otro lado, se debe comprobar si una restricción de la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, como la que lleva consigo la prohibición impuesta a un trabajador de observar en su lugar de trabajo un precepto que lo obliga a llevar un signo visible de sus convicciones religiosas, es estrictamente necesaria en consideración a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición (69).

Y es en el contexto de desarrollo y aclaración de la anterior doctrina que se dicta la reciente STJUE de 13 de octubre de 2022, asunto C-344/20. La petición de decisión prejudicial se lleva a cabo en el contexto de un litigio en Bélgica entre una trabajadora musulmana y una sociedad cooperativa de responsabilidad limitada cuya actividad principal consiste en el arrendamiento y la explotación de viviendas sociales. La cuestión planteada al Tribunal lo es en relación con la falta de toma en consideración de la candidatura espontánea de la citada trabajadora para realizar unas prácticas no remuneradas de seis semanas, debido a la negativa de la trabajadora a respetar la

prohibición existente en la empresa respecto a su plantilla impuesta de manifestar sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, en particular, a través de la forma de vestir.

Del supuesto de hecho merece destacar que la trabajadora tuvo una entrevista con los responsables de la empresa, al término de la cual estos indicaron tener una opinión positiva en cuanto a su candidatura y le preguntaron si podía aceptar atenerse a la regla de neutralidad vigente. En dicho sentido el reglamento interno de la empresa 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*”.

Si la empresa fue clara con la trabajadora, la trabajadora no fue menos clara con la empresa. Así, la trabajadora comunicó a los responsables de la empresa que se negaba a dejar de vestir el pañuelo y a atenerse a dicha regla de neutralidad. Al no haberse dado curso alguno a su candidatura, la trabajadora volvió a solicitar realizar unas prácticas en la empresa, proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. En respuesta a esta nueva solicitud, la empresa 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. A partir de aquí se materializó la controversia jurídica, ya que la trabajadora denunció a la empresa ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación.

La primera cuestión que trata la sentencia comentada es si el art. 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. El Tribunal aclara que la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el art. 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. Así pues, el art. 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 (29).

El órgano jurisdiccional belga, que lógicamente no desconoce las sentencias previas del TJUE, aunque sí muestra unas razonables dudas de interpretación en la práctica forense generadas por dicha doctrina previa, pregunta por un aspecto de gran relevancia para el día a día en las relaciones laborales de las empresas europeas: 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. Ha de puntualizarse que, en el presente supuesto, la cuestión planteada se refiere a una norma que prohíbe, no el uso de signos vistosos y de gran tamaño como en otros casos (a cualquier iuslaboralista aquí le viene rápidamente a la mente el “caso Eweida” conocido por el TEDH), sino el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.

Al respecto, el Tribunal responde que el citado precepto 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 (42).

Ahora bien, el TJUE recuerda que 1) cada órgano jurisdiccional debe examinar si la norma interna de la empresa 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 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; 2) asimismo, recuerda el concepto de “finalidad legítima empresarial” (ligado a la libertad de empresa) y su dinámica. En dicho sentido, el Tribunal enfatiza que la interpretación respecto a la “finalidad legítima” se inspira en el deseo (que podríamos casi calificar de “programático”) 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 (41).

En tercer lugar, el Tribunal aclara una cuestión que enlaza la jurisprudencia y normativa europeas, con la jurisprudencia y normativas internas de cada país. En dicho sentido, indica que el art. 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 (52).

Sobre dicho margen de apreciación el Tribunal fija límites. En dicho sentido, ni los Estados miembros ni los órganos jurisdiccionales nacionales pueden llevar a cabo actuaciones en sus respectivas competencias que conlleven 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. Dado que el motivo de discriminación por “religión o convicciones” abarca a todos los trabajadores de la misma manera, un enfoque segmentado de ese motivo 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. Tal interpretación no debería llevar aparejada una reducción del nivel de protección contra la discriminación por motivos de religión o convicciones religiosas, ya que nada parece oponerse a que los órganos jurisdiccionales nacionales interpreten las disposiciones nacionales de que se trata en el sentido de que, en el marco de la ponderación de los intereses divergentes entre un trabajador y su empleador, las convicciones filosóficas y espirituales gocen del mismo nivel de protección que la religión o las convicciones religiosas.

A partir de ahora será necesario examinar cómo se aplican los anteriores criterios jurisprudenciales a la vista de nuestra normativa interna, por ejemplo, a la luz de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Resáltese cómo la citada doctrina del TJUE no analiza en ninguno de los casos, obviando cualquier perspectiva de género y a pesar de que los supuestos invariablemente son protagonizados por trabajadoras de convicciones musulmanas, cómo han de resolverse las controversias jurídicas dónde se solapan diversos factores de discriminación en el trabajo: por razón de las convicciones religiosas, pero también, y al mismo tiempo, por razones de género, elementos de discriminación a los que se les puede sumar sin dificultad, en la realidad social de un centro de trabajo europeo, la raza o el idioma (discriminación múltiple e interseccional, actualmente en el art. 6.3 Ley 15/2022).