



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## El TJUE ampara el veto al uso del velo en el trabajo

*Siguiendo el incesante goteo de resoluciones judiciales procedentes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), éste ha abordado, en dos recientes sentencias dictadas en marzo del corriente año, la problemática suscitada por el uso del velo islámico en el trabajo, a través de sendas peticiones de un tribunal belga y otro francés, en el seno de los respectivos procedimientos de despido instados por*

*dos trabajadoras, motivados por la negativa de estas a acatar, en ambos casos, las instrucciones empresariales que les imponían la omisión de usar dicha prenda. Recientemente, un Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, condenó a una empresa por vulnerar el derecho a la libertad religiosa de una empleada que utilizó el velo islámico en su puesto de trabajo.*

En febrero pasado, el Juzgado de lo Social nº 1 de Palma, estimó la demanda de una trabajadora en el aeropuerto palmesano, a la que su compañía (“ACCIONA”) prohibió llevar el hiyab o velo islámico, considerando que había vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa. La trabajadora había solicitado a la empresa llevar el velo, a lo que esta se negó basándose en las normas de uniformidad existentes. A la espera de conocer si la misma es o no recurrida, la sentencia recoge que la empresa no había invocado “una política de neutralidad religiosa, obedeciendo la prohibición impuesta a una exigencia meramente estética”.

De forma casi inmediata, se han dictado dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ambas de 14 de marzo de 2017. La primera de ellas, con ocasión de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Casación de Bélgica, resuelve el litigio entre una ciudadana musulmana, Sra. Achbita, y la empresa “G4S”, cuyo objeto es la prestación de servicios de recepción y acogida a clientes, del sector público y privado. La empleada comenzó a trabajar como recepcionista, comunicando tres años más tarde que, a partir de entonces, llevaría pañuelo durante la jornada laboral. La empresa denegó tal posibilidad porque ostentar signos políticos, filosóficos o religiosos era contrario a la neutralidad que se había impuesto seguir. La trabajadora fue despedida por persistir en su voluntad de llevar el velo en el trabajo, pese a la negativa empresarial. El Tribunal de Casación belga plantea al TJUE si la prohibición de llevar un pañuelo como musulmana en el lugar de trabajo podría constituir una discriminación directa vetada en el artículo 2, apartado 2, letra a) de la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El TJUE entiende que la libertad religiosa se integra tanto por el hecho de tener convicciones, como por la manifestación pública de la fe religiosa. A continuación, analiza si la norma interna controvertida ocasiona una diferencia de trato entre los trabajadores en función de la religión o de las convicciones de estos, estimando que dicha norma trata igual a todos los trabajadores, ya que impone, de forma general e indiferenciada, una neutralidad indumentaria que se opone al uso de tales signos.

Ahora bien, llegado a este punto y resuelto que no hay discriminación directa, el TJUE insta al Tribunal belga a analizar si hay discriminación indirecta, que se produciría si la obligación aparentemente neutra ocasionara, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, si no pudiera justificarse objetivamente una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad no fueran adecuados y necesarios. Así, en cuanto a la finalidad legítima, estima que lo es el que una empresa persiga un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes, pues ello está amparado en la libertad de empresa, siempre que esa finalidad solo afecte a los trabajadores en contacto con clientes. En cuanto al carácter adecuado de la norma interna empresarial, entiende que prohibir a los trabajadores el uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o reli-

giosas es apto para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad, siempre que se persiga realmente de forma congruente y sistemática. Por último, en cuanto al carácter necesario de la prohibición, el TJUE insta al tribunal nacional a comprobar si esta atañe únicamente a los trabajadores de “G4S” que están en contacto con clientes, pues solo así se estimaría necesaria, además de que debería analizarse si la empresa tenía posibilidad, ante la negativa de la trabajadora, de ofrecerle otro puesto que no tuviera contacto con

clientes, antes de proceder a su despido. El mismo día, resuelve el TJUE la cuestión planteada por la Corte francesa, ante el despido realizado por la empresa “Micropole” a la Sra. Bougnaoui; en este supuesto, la empleada podía usar el pañuelo en su trabajo, pero no en las instalaciones de los clientes a los que visitaba. En una ocasión que acudió a las instalaciones de un cliente con el hiyab, éste se quejó, lo que motivó su despi-

do. En este caso el TJUE, siguiendo el mismo desarrollo que en el caso previo, recuerda que podría existir diferencia de trato cuando, debido a la naturaleza profesional de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, determinada característica constituya un requisito esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Ahora bien, recuerda que solo en muy contadas circunstancias una característica vinculada a la religión puede constituir un requisito esencial y determinante, y solo en atención a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, por lo que no parece factible incluir consideraciones subjetivas como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente. Por ello concluye que la Directiva debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante ni por tanto justifica la diferencia de trato.

La libertad religiosa se integra tanto por convicciones como por la manifestación pública

