

# La discriminación religiosa en el trabajo y la jurisprudencia del TJUE sobre el velo

Madrid, 25/09/2024

Prof. Sophie Robin-Olivier  
Facultad de Derecho de La Sorbona  
Universidad Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Funded by  
the European Union

1

Llevar velo islámico en el trabajo se ha convertido en una importante fuente de litigios en Europa

- *Los trabajadores impugnan los atentados contra su libertad religiosa y piden protección contra la discriminación por motivos de religión.*
- *Los empresarios se oponen a los símbolos religiosos en el trabajo y reclaman el derecho a una empresa "neutral", para satisfacer la demanda de los clientes o del público*

2

Los conflictos sobre estas cuestiones sólo se han sometido (bastante) recientemente al TJUE, pero cada vez es más frecuente que se produzcan

- TJUE, *Bougnaoui*, C-188/15 & *Achbita*, C-157/15 (2017)
- **TJUE, *WABE* y *Müller Handels*, C- 804/18 et C-341/19 (2021)**
  - TJEU, *SCRL*, C-344/20 (2022)
  - TJUE, *Commune d'Ans*, C-148/22 (2023)

3

Otros casos se refieren a otros aspectos de la discriminación por motivos de religión, lo que indica que la discriminación religiosa se ha hecho más litigiosa en la UE en los últimos tiempos.

- TJUE, *Egenberger*, C-414/16 (2018)
  - TJUE, *IR*, C-68/17 (2018)
- TJUE *Investigación Cresco*, C-193/17 (2019)
  - TJUE, *MIUR*, C-282/19 (2022)

4

## **El caso WABE**

WABE es una organización sin ánimo de lucro que gestiona guarderías en Alemania  
Más de 600 empleados, más de 3500 niños  
Es "apolítica y aconfesional".

Mientras la empleada, educadora especializada, estaba de permiso parental, la WABE adoptó  
"instrucciones de servicio para el respeto del principio de neutralidad"

Al volver al trabajo, se le pidió que se quitara el velo que cubría su cabello.

Se negó y fue suspendida temporalmente de empleo

Cuando se reincorporó al trabajo, todavía llevaba el velo, por lo que se le amonestó y se le pidió que se lo quitara en el futuro.

La empleada volvió a negarse a quitarse el velo, fue suspendida temporalmente y recibió una segunda amonestación

Durante este mismo periodo, WABE exigió a otro empleado, que llevaba una cruz, que se la quitara  
El trabajador impugnó las dos amonestaciones de la empresa ante el Tribunal de Trabajo de Hamburgo.

5

## **El caso Müller Handels**

MH Müller Handels explota una cadena de droguerías en Alemania

MJ, musulmana, era asesora de ventas y cajera desde 2002.

Cuando regresó de su permiso parental en 2014, llevaba un pañuelo islámico en la cabeza

Su empleador le pidió que se lo quitara y dejó de contratarla cuando se negó.

Posteriormente, la empleada se incorporó a otra actividad en la empresa, por lo que se le permitió conservar el pañuelo.

En junio de 2016, se le ordenó que se quitara el pañuelo. Se negó a hacerlo y fue enviada a casa.

Durante el mes de julio de 2016, se le ordenó acudir al trabajo sin grandes signos ostensibles de creencias políticas, filosóficas o religiosas

A partir de julio de 2016, se aplicó en todas las tiendas una directiva interna que prohibía el uso de carteles políticos, filosóficos o religiosos llamativos y de gran tamaño en el lugar de trabajo

MJ interpuso un recurso ante los órganos jurisdiccionales nacionales solicitando la declaración de nulidad de dicha instrucción y la reparación del perjuicio sufrido por la vulneración de su libertad religiosa protegida por la Constitución alemana

Su recurso ante los tribunales inferiores fue estimado, y MH interpuso posteriormente un recurso ante el Tribunal Federal del Trabajo.

6

## **El caso SCRL**

LF es de confesión musulmana y lleva el pañuelo islámico.

Presentó una solicitud espontánea al SCRL para realizar unas prácticas no remuneradas de seis semanas.

SCRL es una sociedad cooperativa belga de responsabilidad limitada cuya actividad principal consiste en el alquiler y la explotación de viviendas sociales

Al final de su entrevista con los responsables del SCRL, éstos declararon que tenían una opinión positiva de su candidatura y le preguntaron si podía aceptar cumplir la regla de neutralidad\* promovida en el SCR - LF se negó

Más tarde se ofreció a llevar otro tipo de prenda para cubrirse la cabeza, pero el SCRL le respondió que en sus instalaciones no se permitía ningún tipo de prenda para cubrirse la cabeza, ya fuera una gorra, un sombrero o un pañuelo.

\* "los trabajadores se comprometen a respetar la estricta política de neutralidad de la empresa" y "por lo tanto, se asegurarán de no manifestar de ninguna manera, ni de palabra ni a través de la ropa ni de ninguna otra forma, sus creencias religiosas, filosóficas o políticas, sean cuales sean".

7

## **El caso Commune d'Ans**

A una empleada del ayuntamiento de Ans (Bélgica), que ejerce sus funciones de jefa de oficina principalmente sin estar en contacto con los usuarios del servicio público (2016-2021), se le prohibió llevar un pañuelo islámico en el trabajo

A raíz de esa decisión, el ayuntamiento modificó sus condiciones de empleo, exigiendo ahora a sus empleados que observen una estricta neutralidad ("neutralidad exclusiva")  
=> Se prohíbe cualquier forma de proselitismo y el uso de signos manifiestos de afiliación ideológica o religiosa a cualquier trabajador, incluidos los que no están en contacto con el público.

La empleada solicitó que se declarara que se había vulnerado su libertad religiosa y que había sido víctima de discriminación.

El tribunal laboral de Lieja se pregunta si la norma de estricta neutralidad impuesta por el ayuntamiento da lugar a una discriminación contraria al Derecho de la UE

8

## Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

### Artículo 1

#### Propósito

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con vistas a hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.

9

## Objetivo de la legislación contra la discriminación (legislación de la UE)

### Considerando 11 de la Directiva

La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular

- alto nivel de empleo y protección social
- Elevación del nivel y la calidad de vida
- cohesión económica y social y solidaridad
  - libre circulación de personas

10

En su jurisprudencia, el TJUE ha respondido a una serie de preguntas y ha afinado progresivamente su razonamiento

- **Noción de religión**
  - **Noción de discriminación directa/indirecta**
- **¿Cómo pueden los empresarios justificar una política de "neutralidad"?**
- **¿Está prohibida la discriminación interseccional (religión+género)?**

11

## **I- La noción de religión**

El concepto de "religión" en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE debe interpretarse en el sentido de que abarca tanto el **forum internum**, es decir, el hecho de tener creencias religiosas, como el **forum externum**, es decir, la manifestación pública de la fe religiosa.

TJUE, *Achbita*, § 28

12

**El contenido mismo de los preceptos religiosos descansa en una valoración que no corresponde hacer al Tribunal de Justicia**

TJUE, *Achbita & WABE*

Los Estados miembros y sus autoridades, en particular las autoridades judiciales, deben abstenerse, salvo en casos muy excepcionales, de evaluar la legitimidad de la propia ética de la iglesia u organización en cuestión.

TJUE, *Egenberger* (en referencia al TEDH, *Fernández Martínez c. España*, 2014)

13

## **II- Discriminación directa e indirecta**

- La discriminación directa se revisa en el marco de la discriminación religiosa
  - Se suaviza el concepto de discriminación indirecta

14

## ➤ Discriminación directa, en el marco de la discriminación religiosa

Una interpretación estricta del concepto de discriminación directa

Esto es claramente visible al comparar la pregunta formulada por el Tribunal de Casación francés en el asunto *Bougnaoui* y su reformulación por el Tribunal de Justicia

- El uso de un criterio "inextricablemente vinculado" al motivo prohibido, que sólo puede afectar a los miembros del grupo protegido, debe considerarse discriminación directa.  
Cf. anteriormente: TJUE, *Dekker*, C-177/88, 1990; *Maruko*, C-267/06, 2008.

- Impacto del método de comparación - grupos comparados  
TJUE, *Achbita & SCRL*

- ¿Y la intención de discriminar?  
TJUE *CHEZ*, C-83/14, 2015

15

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 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...".

Efectivamente, habida cuenta de que **toda persona** puede profesar una religión o tener convicciones, tal norma, siempre que se aplique de forma general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio **indisociablemente** ligado a la religión o las convicciones.

TJUE, *WABE* § 52-53

16



WABE también exigió y obtuvo la retirada de una cruz religiosa de un empleado

- **Formalmente**, la aplicación de la norma interna se hacía sin diferenciación alguna entre los trabajadores, en función de su religión particular
- No hay diferencias de trato basadas directamente en las creencias religiosas

17

Pero esta solución no se aplica si ***sólo se prohíbe llevar grandes signos ostentosos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.***

"debe considerarse que una desigualdad de trato dimanante de una disposición o de una práctica que se basa en un criterio indisolublemente ligado al motivo protegido, en este caso la religión o las convicciones, está directamente basada en ese motivo.

... en los casos en que el criterio del uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño esté indisolublemente ligado a una o a varias religiones o convicciones determinadas, la prohibición de llevar esos signos impuesta por un empresario a sus trabajadores sobre la base de tal criterio tendrá como consecuencia que determinados trabajadores sean tratados de manera menos favorable que otros por motivo de su religión o de sus convicciones.

⇒ **por lo tanto, puede establecerse una discriminación directa**

TJUE, *Müller Handels* (2021) § 73

18

## Se rechaza la opción de distinguir entre religión y otras creencias

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.

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.**

TJUE, SCRL, § 54-55

Pero la distinción dentro de la categoría de religión y creencias puede ser discriminatoria

La existencia de un único criterio que englobe la religión y las convicciones no se opone a **las comparaciones entre los trabajadores que tienen convicciones religiosas y los que tienen otras convicciones** ni tampoco a **las comparaciones entre trabajadores que tienen convicciones religiosas diferentes.**

TJUE, SCRL, § 59

El Tribunal de Justicia se remite a la *sentencia TJUE VL, C-16/19 (2021)*, relativa a las discriminaciones por discapacidad

➤ Una versión atenuada del concepto de discriminación indirecta

**TJUE, Achbita (§ 34)**

La discriminación indirecta puede establecerse si la obligación aparentemente neutra ... ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas."

**Directiva 2000/78, art. 2(2) b)**

"existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros **pueda** ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción"

Según el tribunal remitente: la norma interna ... que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas cuando los trabajadores de WABE estén en contacto con los padres o los niños, **atañe, en la práctica, a determinadas religiones más que a otras...**

... procede señalar que, según las apreciaciones de ese órgano jurisdiccional, la norma controvertida ... afecta, desde un punto de vista estadístico, casi exclusivamente a las **trabajadoras que llevan un pañuelo debido a su fe musulmana**, de modo que el Tribunal de Justicia partirá de la premisa de que esta norma constituye una diferencia de trato basada indirectamente en la religión.

**TJUE, WABE, § 57, 59**

### III- Justificación de las políticas de neutralidad

- ¿Una exigencia profesional real y determinante?
- La neutralidad como "justificación objetiva" de las discriminaciones indirectas
  - Proporcionalidad

23

#### ➤ Necesidades profesionales reales y determinantes

El concepto de «requisito profesional esencial y determinante» (...) implica un requisito **objetivamente** dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que ésta se lleve a cabo.

En cambio, no puede cubrir **consideraciones subjetivas**, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente.

TJUE, *Bougnaoui*, § 40

24

## Preguntas sin respuesta

- ¿Es necesaria **una legislación** nacional? ¿Cuál debe ser la fuente de un requisito esencial?
- ¿Cómo es que la retirada del velo islámico es un requisito "ocupacional"?
- ...

25

## ➤ La neutralidad como justificación objetiva de las discriminaciones indirectas

“La voluntad de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes tanto del sector público como del sector privado”

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, en principio, van a estar en contacto con sus clientes**”.

TJUE, *Achbita*, § 37-38  
TJUE, *WABE*, § 63

26

**Desde *WABE & Müller Handels*, los empresarios se enfrentan a una carga más pesada en lo que respecta a la prueba de que la neutralidad es necesaria...**

"[...] 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."

TJUE, *WABE*, § 64

27

**El Tribunal añadió posteriormente que la carga relativa a las pruebas está justificada para fomentar la tolerancia y el respeto, y la diversidad...**

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.

TJUE, *SCRL*, § 41

28

- "pueden tenerse en cuenta, en primer lugar, los **derechos y las expectativas legítimas de los clientes o de los usuarios.**"

EX: el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas, reconocido en el artículo 14 de la Carta, como del deseo de aquellos de que sus hijos sean supervisados por personas que no manifiesten su religión o sus convicciones cuando estén en contacto con los niños para, en particular, «garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política».

- ...resulta especialmente pertinente el hecho de que el empresario aporte la prueba de que, sin el régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, se vulneraría **su** libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta, en la medida en que, **habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben, sufriría consecuencias desfavorables.**

*TJUE WABE, § 65-67*

"el empresario no solo tenga que acreditar que persigue una finalidad legítima que pueda justificar una desigualdad de trato indirecta por motivos de religión o convicciones, sino que también deba demostrar que **existía, en el momento en que se estableció la norma interna en cuestión, o que existe, actualmente, un riesgo suficientemente concreto de menoscabo de esa finalidad, como el riesgo de determinadas alteraciones en la empresa o el riesgo concreto de pérdida de ingresos...**"

*TJUE, Müller Handels, § 85*

## **La administración pública puede imponer la neutralidad exclusiva**

**En este caso, el art. 16 CDFUE no puede servir de referencia**

### **" Neutralidad del servicio público "**

Debe reconocerse a cada Estado miembro, incluidas, en su caso, sus entidades infraestatales, dentro del respeto de las competencias que tienen encomendadas, un margen de apreciación en la concepción de la neutralidad del servicio público que aquel pretende promover en el lugar de trabajo.

En este sentido, la política de «neutralidad exclusiva» que una administración pública, en este caso municipal, pretende imponer a sus trabajadores, en función del contexto que le es propio y en el marco de sus competencias, con vistas a instaurar en su seno un entorno administrativo totalmente neutro, puede considerarse que está objetivamente justificada por una finalidad legítima...

**TJUE, *Commune d'Ans*, § 33**

31

## **➤ Prueba de proporcionalidad**

- Margen de discrecionalidad de los Estados miembros
  - Coherencia
  - Adecuación
  - Necesidad
- Balance de intereses

32



## Margen de discrecionalidad concedido a los Estados miembros

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.**

**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

TJUE, *WABE* y *MH Müller Handel*, § 86  
TJUE, *SCRL*, § 48

33

## Coherencia

La régimen debe "se persiga realmente de forma congruente y sistemática".

⇒ Debe demostrarse la existencia de "un **régimen general e indiferenciado** de prohibición del uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas para los miembros de su personal que estaban en contacto con sus clientes".

TJUE, *Achbita*, § 40-41

34

## Coherencia e idoneidad

La medida en cuestión tiene por objeto mantener la neutralidad en el seno de la empresa y evitar conflictos sociales en la empresa, en particular habida cuenta de la existencia de tensiones registradas en el pasado en relación con convicciones políticas, filosóficas o religiosas...

... la coherencia exige que no se admite ninguna manifestación visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas cuando los trabajadores estén en contacto con los clientes o cuando estén en contacto entre ellos, puesto que **el hecho de llevar cualquier signo, incluso pequeño, pone en peligro la aptitud de la medida para alcanzar la finalidad supuestamente perseguida y pone en entredicho de ese modo la propia congruencia del referido régimen de neutralidad.**

TJUE, *Müller Handels*, § 75-77

35

## La libertad religiosa se tiene en cuenta para evaluar la idoneidad

Las disposiciones constitucionales nacionales que protegen la libertad de religión pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables (artículo 8, apartado 1, de la Directiva) al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

TJUE, *WABE y MH Müller Handel*, § 90

TJUE, *SCRL*, § 47

36

### Necesidad

En cuanto al carácter necesario de la prohibición del uso visible de cualquier signo o prenda de vestir que pueda asociarse a una creencia religiosa o a una convicción política o filosófica atañe únicamente a los trabajadores que están en contacto con los clientes.

TJUE, *Achbita*, § 42

¿Se requieren ajustes razonables?

El empresario debe, si es posible, ofrecer un puesto que no conlleve un contacto visual con los clientes, en lugar de proceder a su despido.

Deben tenerse en cuenta las "limitaciones propias de la empresa".

Sin cargas adicionales para la empresa

TJUE, *Achbita*, § 43

37

### En el contexto de la administración pública

La finalidad legítima consistente en garantizar, mediante un régimen de «neutralidad exclusiva», un entorno administrativo totalmente neutro **solo puede perseguirse eficazmente si no se admite ninguna manifestación visible de convicciones, en particular, filosóficas o religiosas, cuando los trabajadores estén en contacto con los usuarios del servicio público o estén en contacto entre ellos**, puesto que el hecho de llevar cualquier signo, incluso pequeño, pone en peligro la aptitud de la medida para alcanzar la finalidad supuestamente perseguida y pone en entredicho de ese modo la propia congruencia de ese régimen.

**Por lo tanto, esta norma es necesaria**

TJUE, *Commune d'Ans*, § 39

38

## Balance de intereses

No discriminación por motivos de religión y libertad religiosa - Protección de la libertad religiosa

Libertad de empresa

TJUE, *WABE & Müller Handels*

39

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».

TJUE, *WABE y MH Müller Handel*, § 83

TJUE, *SCRL*, § 51

40

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.

TJUE, *SCRL*, § 52

41

Las disposiciones nacionales que protegen la libertad de pensamiento, de convicción y de religión, como valor al que las sociedades democráticas contemporáneas vienen atribuyendo una creciente importancia desde hace muchos años, pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

De este modo, quedan incluidas en la facultad ofrecida por este artículo 8, apartado 1, por ejemplo, disposiciones nacionales que supediten la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones a requisitos más estrictos que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78.

TJUE, *WABE & Müller Handels*, § 89-90

42

## En el contexto de la administración pública

También corresponderá al órgano jurisdiccional remitente proceder a una ponderación de los intereses en juego, a la luz del conjunto de elementos característicos del contexto en el que se adoptó esta norma, teniendo en cuenta,

por un lado, los derechos y principios fundamentales de que se trata, a saber, en el caso de autos, el **derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión**, garantizado en el artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales y que tiene como corolario la prohibición de toda discriminación basada en la religión, consagrada en el artículo 21 de esta, y,

por otro lado, **el principio de neutralidad, en virtud del cual la administración pública interesada pretende**, mediante dicha norma limitada al lugar de trabajo, **garantizar** a los usuarios de sus servicios y a los miembros de su personal un entorno administrativo sin manifestaciones visibles de convicciones, en particular, filosóficas o religiosas.

TJUE, *Commune d'Ans*, § 40

43

## ➤ ¿Y la discriminación interseccional?

- Considerando 3 de la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación por motivos de religión

"En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, 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."

- Según el tribunal nacional en *WABE* y *Commune d'Ans* la política en cuestión afecta, en la práctica, a más mujeres que hombres...

44

## **No se reconoce la discriminación interseccional**

### **El TJUE se niega a abordar esta cuestión**

"por lo que respecta a la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo (...) este motivo de discriminación no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, único acto del Derecho de la Unión mencionado en dicha cuestión. Por lo tanto, no procede examinar la existencia de tal discriminación."

TJUE, *WABE*, § 58

TJUE, *Commune d'Ans*, § 42-...

45

## **Una evolución es posible**

- Directiva 2023/970 sobre transparencia de las retribuciones, de 10 de mayo de 2023

" Por primera vez, la discriminación interseccional, es decir, la discriminación basada en una combinación de múltiples formas de injusticia o desigualdad, en la que el trabajador pertenece a uno o más grupos protegidos contra la discriminación por motivos de género, por un lado, y de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por otro, se ha incluido en el ámbito de aplicación de la nueva normativa "

- Cuestión de procedimiento: ¿El tribunal nacional debe referirse explícitamente a la discriminación por razón de sexo y no sólo a la religiosa?

46

## Conclusión

- El TJUE ha ideado un marco para conciliar la no discriminación por razón de religión con la libertad de las empresas/administraciones públicas de seguir una política de "neutralidad" (exclusiva)
  - No existe un concepto amplio de discriminación religiosa sino más bien un enfoque regresivo
  - Evolución reciente de la jurisprudencia que exige una prueba de proporcionalidad más estricta y concreta (para los empleadores privados), con referencia a la libertad religiosa (*WABE*, *Müller Handels*, *SCRL*).
- No se reconoce la discriminación interseccional (pero esto podría cambiar)