

DISCRIMINACIÓN POR RELIGIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

ACADEMIA DE DERECHO EUROPEO - 28 DE ABRIL DE
2021

PROFESORA STEPHANIE HENNETTE VAUCHEZ,
UNIVERSIDAD PARIS NANTERRE

STEPHANIE.HENNETTE-VAUCHEZ@PARISNANTERRE.FR



Financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea

1

SUMARIO: I. TEXTOS FUNDAMENTALES II. FIESTAS RELIGIOSAS III. SIMBOLOS IV. CONCIENCIA V. EMPLEADORES RELIGIOSOS

OBJETIVOS: IDENTIFICAR LOS TEXTOS FUNDAMENTALES (UE / CEDH), LOS EJEMPLOS DE
JURISPRUDENCIA, LOS CONCEPTOS Y LAS DIFICULTADES

2

TEXTOS FUNDACIONALES

3

DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

- **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**
- **Artículo 1 Objeto** : 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 el fin de aplicar en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.
- Igualdad de trato: no hay discriminación directa ni indirecta
- Aplicación en los sectores público y privado

4

CARTA EUROPEA DE LIBERTADES FUNDAMENTALES

- **Artículo 10- Libertad de religión**
 - 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos..
 - 2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia, de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio.
- **Artículo 21 - No discriminación**
 - 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
 - 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

5

- 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; o que
 - ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

6

POSIBLES JUSTIFICACIONES

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** puede estar justificada en casos excepcionales, y debe interpretarse de forma estricta:
 - Artículo 2, apartado 5, medidas nacionales de protección de los intereses públicos
 - Artículo 4, apartado 1, requisito profesional esencial y determinante,
 - Artículo 4(2) autonomía de la iglesia
 - Artículo 7(1) acción positiva
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** puede estar justificada por una finalidad legítima/objetiva, y los medios para alcanzarlo son adecuados y necesarios (la relación medios-fines es proporcional)

7

EL SIGNIFICADO DE LA RELIGIÓN

- Por lo que respecta al significado de "religión" en el artículo 1 de dicha Directiva, cabe señalar que ésta no incluye una definición de dicho término.
- 28 Sin embargo, el legislador de la Unión se remite, en el considerando 1 de la Directiva 2000/78, a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»), que, en su artículo 9, dispone que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y que este derecho implica, en particular, la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
- 29 En el mismo considerando, el legislador de la Unión se remite igualmente a las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho de la Unión. Pues bien, entre los derechos que proceden de esas tradiciones comunes y que han sido reafirmados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), se encuentra el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta. Con arreglo a esta disposición, este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. Tal como se desprende de las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DQ 2007, C 303, p. 17), el derecho garantizado en el artículo 10, apartado 1, de ésta corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él.
- 30 Dado que el CEDH y, posteriormente, la Carta recogen una acepción amplia del concepto de «religión», ya que incluyen en él la libertad de las personas de manifestar su religión, cabe considerar que el legislador de la Unión siguió el mismo enfoque al adoptar la Directiva 2000/78, **de modo que procede interpretar que el concepto de «religión» que figura en el artículo 1 de la Directiva cubre tanto el forum internum, a saber, el hecho de tener convicciones, como el forum externum, a saber, la manifestación pública de la fe religiosa.**

8

LA CEDH

- **Art. 9 CEDH: Libertad de pensamiento, conciencia y religión**
- 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
- 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.
- **ART 14 CEDH: Prohibición de la discriminación**
- El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

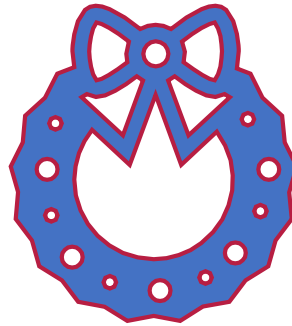
9

- En principio, un fuerte compromiso con la libertad religiosa: " la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión constituye una de las bases de una "sociedad democrática" en el sentido del Convenio. Figura en su dimensión religiosa entre los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero es también un bien precioso para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes. Es una manifestación del pluralismo, claramente conquistado en el curso de siglos, consubstancial a nuestra sociedad. "

**TEDH 25 DE
MAYO DE
1993,
KOKKINAKIS
CONTRA
GRECIA, N°
14307/88**

10

FIESTAS RELIGIOSAS



11

POSIBILIDADES (V. OBLIGACIONES) DE AJUSTES

- TJUE, 27 de octubre de 1976, *Vivian Prais contra el Consejo*, C-130/75: una ciudadana británica se había presentado a una oposición para la contratación de expertos lingüísticos para la UE. Cuando se le comunicó la fecha de una de las pruebas, informó al Consejo de que le resultaba problemática, ya que coincidía con una importante festividad judía; pidió una fecha alternativa; solicitud denegada. TJUE: es deseable que una autoridad facultada para proceder a los nombramientos se informe de manera general de las fechas que podrían ser inadecuadas por razones religiosas y trate de evitar la fijación de tales fechas para las pruebas, sin embargo (...) no puede considerarse que ni el Estatuto ni los derechos fundamentales ya mencionados impongan a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos la obligación de evitar un conflicto con una exigencia religiosa de la que la autoridad no había sido informada"
- → los empleadores pueden realizar ajustes y de hecho pueden ser invitados a hacerlo, pero en última instancia, las lógicas organizativas pueden prevalecer.

12

**TJUE, 22 DE
ENERO DE 2019,
CRESCO
INVESTIGATIONS V.
ACHATZI, C-193/17**

- Hechos: La legislación austriaca prevé un día extra de vacaciones el Viernes Santo para los miembros de determinadas iglesias (o su derecho a una paga extra si trabajan ese día)
- PREGUNTA JURÍDICA: ¿es esa norma (presentada por el Gvt como acción positiva) discriminatoria por razón de religión?
- TJUE: una normativa nacional según la cual, por un lado, el Viernes Santo es un día festivo sólo para los empleados que pertenecen a determinadas iglesias cristianas y, por otro, sólo estos empleados tienen derecho, si se les pide que trabajen en ese día festivo, a una retribución adicional a su salario ordinario por el trabajo realizado en ese día, constituye una discriminación directa por razón de religión

13

**TJUE, 22 DE ENERO
DE 2019, CRESCO
INVESTIGATIONS V.
ACHATZI, C-193/17**

- 38 En este contexto, es preciso determinar, en primer término, si de la legislación controvertida en el litigio principal se desprende una diferencia de trato entre los trabajadores en función de su religión.
- 39 A este respecto, procede señalar que el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral solo reconoce el derecho a disfrutar de un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias (...). De ello se deduce que el derecho al complemento por trabajo en día festivo que puede invocar, en virtud del artículo 9, apartado 5, de dicha Ley, el trabajador que deba ejercer su actividad profesional un día festivo solo es reconocido a los trabajadores que ejerzan su actividad profesional el Viernes Santo si son miembros de alguna de esas Iglesias.
- 40 En consecuencia, la legislación controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato directamente basada en la religión de los trabajadores. En efecto, el criterio de diferenciación al que recurre esta legislación procede directamente de la pertenencia de los trabajadores a una determinada religión.
- 41 En segundo término, procede examinar si esa diferencia de trato afecta a categorías de trabajadores que se encuentran en situaciones análogas.
- 44 En el presente caso, el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral concede un período de descanso continuado de veinticuatro horas el Viernes Santo únicamente a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en esa misma Ley. Esta disposición establece así una diferencia de trato entre esos trabajadores y todos los demás trabajadores en cuanto a la concesión de un día festivo.
- 45 A este respecto, de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia se desprende que las autoridades nacionales competentes justifican el período de descanso de veinticuatro horas concedido el Viernes Santo a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral por la importancia que ese día reviste para tales comunidades religiosas.

14

TJUE, 22 DE ENERO DE 2019, CRESCO INVESTIGATIONS V. ACHATZI, C-193/17

- 46 Sin embargo, como indica la resolución de remisión, la concesión de un día festivo el Viernes Santo a un trabajador miembro de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral no está sujeta al requisito de que el trabajador cumpla ese día alguna obligación religiosa determinada, sino que depende únicamente de la pertenencia formal de dicho trabajador a alguna de esas Iglesias. Este trabajador es libre, pues, de disponer a su conveniencia del tiempo correspondiente a ese día festivo, por ejemplo para dedicarlo al descanso o al ocio.
- 47 A este respecto, la situación de ese trabajador no se diferencia de la de los demás trabajadores que desean disponer de un periodo de descanso o de ocio un Viernes Santo sin poder beneficiarse, no obstante, del día festivo correspondiente.
- 48 Por otra parte, de la interpretación conjunta de los artículos 7, apartado 3, y 9, apartado 5, de la Ley sobre el Descanso Laboral se desprende que solo los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en dicha Ley pueden disfrutar del complemento por trabajo en día festivo si trabajan el Viernes Santo.
- 49 Habida cuenta de la naturaleza financiera de la prestación objeto de esta diferencia de trato, así como del nexo indisoluble que la une a la concesión de un día festivo el Viernes Santo, procede considerar que, también en lo que respecta a la atribución de esa prestación financiera, la situación de los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral es análoga a la de todos los demás trabajadores, profesen o no una religión.
- 50 En efecto, según se desprende de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia, la concesión de ese complemento al trabajador miembro de alguna de dichas Iglesias que debe trabajar el Viernes Santo depende solo de la pertenencia formal de dicho trabajador a alguna de esas Iglesias. Dicho trabajador tiene derecho, pues, al mencionado complemento aunque haya trabajado el Viernes Santo sin haber sentido la obligación o la necesidad de celebrar esa fiesta religiosa. Por consiguiente, su situación no se diferencia de la de los demás trabajadores que trabajaron el Viernes Santo sin disfrutar de ese complemento.
- 51 De ello se deduce que la legislación nacional controvertida en el litigio principal produce el efecto de tratar de diferente manera, en función de la religión, unas situaciones análogas. Por tanto, establece una discriminación directa por motivos de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

15

LA LÓGICA DE LA "LIBERTAD DE DIMITIR"

- No se ofrece una protección significativa a la libertad religiosa y de creencia en el lugar de trabajo: el escudo de la libertad de contrato (y de la libertad de rescindir el contrato de trabajo)
- Ilustraciones: TEDH, 12 de marzo de 1981, *X v. UK*, n°8160/78; TEDH, 9 de abril de 1997, *Stedman v. UK*, n°29107/95; TEDH, 3 de diciembre de 1996, *Kontinnen v. Finland*, n°24949/94
 - → La lógica de la libertad de dimitir

16

**TEDH, 13 DE
JULIO DE 2006,
KOSTESKI C.
ANTIGUA
REPÚBLICA
YUGOSLAVA DE
MACEDONIA, N°
55170/00**

- Despido disciplinario por ausencia no autorizada para participar en una fiesta religiosa
- El TEDH no considera que se hayan violado ni el artículo 9 ni el artículo 14
- "no existe un derecho como tal, en virtud del artículo 9, a ausentarse del trabajo por determinadas fiestas religiosas"

17

**TEDH, 2012, SESSA
C. ITALIA, N°
28790/08**

- El abogado judío alega que la negativa de la autoridad judicial a aplazar la vista fijada para la fecha de una fiesta religiosa le impidió participar en su calidad de representante de uno de los demandantes y vulneró su derecho a manifestar libremente su religión.
- CEDH: injerencia, pero no violación del artículo 9 del Convenio; injerencia justificada por razones de protección de los derechos y libertades de los demás - en particular, el derecho del público a una buena administración de justicia- y el principio de que los casos se examinen en un plazo razonable.

18

SIMBOLOS RELIGIOSOS



19

DOS IMPORTANTES SENTENCIAS DE LA GRAN SALA DE 2017 TRANSMITEN UNA PROTECCIÓN LIMITADA DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL TRABAJO

- TJUE, GC, 14 de marzo de 2017, *Samira Achbita et Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism contre G4S Secure Solutions NV*, C-157/15
 - HECHOS: empleada musulmana con velo despedida por incumplimiento de la política interna que exige a todo el personal abstenerse de expresar cualquier convicción (religiosa, filosófica, política) en el lugar de trabajo
 - CUESTIÓN JURÍDICA: ¿es discriminatorio su despido?
 - TJUE: LEGALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE NEUTRALIDAD INTERNA
- TJUE, CG, 14 de marzo de 2017, *Asma Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole SA*, C-188/15
 - HECHOS: una mujer musulmana con velo fue despedida después de que un cliente de la empresa se quejara de que llevaba el hiyab
 - CUESTIÓN JURÍDICA: ¿es discriminatorio su despido?
 - TJUE: LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN LAS PREFERENCIAS DE LOS CLIENTES ES INADMISIBLE

20

REQUISITOS PROFESIONALES

- I. Artículo 4: No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.
- II. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.
- Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

21

TJUE, 2017,
BOUGNAOUI

C-447/09 EU:C:2011:573 36 C-229/08 EU:C:2010:3 66 35 C-416/13 EU:C:2014:2371 33
C-258/15 EU:C:2016:873

38 Por otra parte, procede subrayar que, con arreglo al considerando 33 de la Directiva 2000/78, solo en muy contadas circunstancias una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante.

39 Cabe hacer hincapié igualmente en que, a tenor del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, la característica en cuestión únicamente puede constituir tal requisito (debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo).

40 De estas diversas indicaciones se desprende que el concepto de «requisito profesional esencial y determinante», en el sentido de esta disposición, implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que esta 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.

41 Por consiguiente, procede responder a la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 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 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.

22

TJUE, 2017, BOUGNAOUI

34 (...) procede examinar, como se solicita mediante la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente, 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, al igual que la Sra. Bougnaoui, 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 el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

35 A este respecto, a tenor de esta disposición, los Estados miembros pueden disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva no tenga carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

36 Por lo tanto, corresponde a los Estados miembros disponer, en su caso, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma Directiva no tiene carácter discriminatorio. Ese parece ser el supuesto en el caso de autos, en virtud del artículo L. 1133-1 del Código de Trabajo, extremo éste que, sin embargo, corresponderá comprobar al tribunal remitente.

TJUE, 2017, ACHBITA

29 En segundo lugar, es necesario determinar si la norma interna controvertida en el litigio principal ocasiona una diferencia de trato entre los trabajadores en función de la religión o de las convicciones de éstos y, de ser así, si esa diferencia de trato constituye una discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

30 En el caso de autos, la norma interna controvertida en el litigio principal tiene por objeto el uso de signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas y, por lo tanto, atañe indistintamente a cualquier manifestación de tales convicciones. Por consiguiente, debe considerarse que dicha norma 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 tales signos.

31 A este respecto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende que la aplicación de la norma interna controvertida en el litigio principal a la Sra. Achbita haya sido diferente de la aplicación de esta norma a cualquier otro trabajador.

32 Por lo tanto, procede concluir que una norma interna como la norma controvertida en el litigio principal no establece una diferencia de trato basada directamente en la religión o las convicciones en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

TJUE, 2017, ACHBITA

33 Dicho esto, según reiterada jurisprudencia, el hecho de que un órgano jurisdiccional remitente haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose únicamente a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los criterios de interpretación que puedan serle útiles para resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (sentencia de 12 de febrero de 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, apartado 45 y jurisprudencia citada).

34 En el caso de autos, no puede descartarse que el tribunal remitente llegue a la conclusión de que la norma interna controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 si se acredita, extremo que le corresponderá comprobar, que la obligación aparentemente neutra que contiene dicha norma ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas.

35 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.

36 A este respecto, procede señalar que, aunque corresponde, en definitiva, al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos, determinar si, y en qué medida, la norma interna controvertida en el litigio principal es conforme con las exigencias mencionadas, el Tribunal de Justicia, que debe proporcionar al juez nacional respuestas útiles, es competente para dar indicaciones, basadas en los autos del asunto principal y en las observaciones escritas y orales que se le han presentado, que permitan a ese juez resolver el litigio concreto del que conoce.

25

TJUE, 2017, ACHBITA

37 En primer lugar, en cuanto al requisito de la existencia de una finalidad legítima, procede señalar que ha de considerarse legítima 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.

38 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 sólo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, en principio, van a estar en contacto con sus clientes.

39 La interpretación de que la persecución de tal finalidad permite restringir, con ciertos límites, la libertad de religión viene corroborada además por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativa al artículo 9 del CEDH (TEDH, sentencia de 15 de enero de 2013, *Eweida y otros c. Reino Unido*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94).

40 En segundo lugar, en cuanto al carácter adecuado de una norma interna como la controvertida en el litigio principal, cabe apuntar que el hecho de prohibir a los trabajadores el uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas es apto para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad, siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de marzo de 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, apartado 33, y de 12 de enero de 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:9, apartado 53).

26

TJUE, 2017, ACHBITA

41 A este respecto, corresponderá al tribunal remitente comprobar si G4S había establecido, con anterioridad al despido de la Sra. Achbita, 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.

42 En tercer lugar, en cuanto al carácter necesario de la prohibición controvertida en el litigio principal, procede comprobar si ésta se limita a lo estrictamente necesario. En concreto, ha de comprobarse si 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 de G4S que están en contacto con los clientes. En tal caso, dicha prohibición deberá considerarse estrictamente necesaria para alcanzar la meta perseguida.

43 En el caso de autos, en lo que respecta a la negativa de una trabajadora como la Sra. Achbita a renunciar a llevar un pañuelo islámico durante el desempeño de sus actividades profesionales en contacto con los clientes de G4S, corresponderá al tribunal remitente comprobar si, tomando en consideración las limitaciones propias de la empresa y sin que ello representara una carga adicional para ésta, G4S tenía la posibilidad, ante tal negativa, de ofrecer a la Sra. Achbita un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes en lugar de proceder a su despido. Incumbirá al tribunal remitente, a la luz de todos los elementos de los autos, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones de las libertades de que se trata a lo estrictamente necesario.

27

PUNTOS DÉBILES DE ACHBITA - BOUGNAOUI

- RAZONAMIENTO
- Objetivo legítimo §37-39
- Apropiado §40-41
- Necesario §42-43
- RESULTADO
- Políticas de neutralidad en el lugar de trabajo hoy en día
- ¿Anticipación a la discriminación?

28

**PENDIENTE: TJUE,
MH MÜLLER
HANDELS GMBH,
C-341/19**

- RESUMEN DE LA PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL
- 2 La demandada es una sociedad de derecho alemán que lleva droguerías en Alemania. La demandante es musulmana practicante. Trabaja para la demandada como dependienta y cajera desde 2002.
- 3 Tras su regreso del permiso parental en 2014, a diferencia de lo que ocurría antes, llevaba un pañuelo en la cabeza. No accedió a la petición de la demandada de que se quitara el pañuelo en el lugar de trabajo. Por ello, en un primer momento dejó de ser empleada y posteriormente se le encomendó otra actividad para la que no tenía que quitarse el pañuelo. Sin embargo, el 21 de junio de 2016 se le pidió que se quitara el pañuelo. Tras su negativa, fue enviada a casa. En julio de 2016, recibió la instrucción de presentarse en el lugar de trabajo sin ningún signo religioso, político o filosófico destacado y a gran escala ("la instrucción controvertida").
- P1: ¿Sólo una prohibición global que abarque cualquier forma visible de expresión religiosa persigue el objetivo de una política de neutralidad empresarial (véase Achbita) o puede calificarse también como tal una prohibición restringida a los signos que sean vistosos y abultados (como en el presente caso)?
- P2: En caso afirmativo, ¿puede considerarse adecuada y necesaria dicha prohibición? ¿Deben incluirse los derechos conferidos por la Carta de la UE y el CEDH en el examen de la existencia de una discriminación inadmisibles por motivos de religión?
- P3 ¿Qué pasa con las disposiciones de la legislación nacional?

29

**TEDH 2013
EWEIDA, CHAPLIN,
LADELEY
MCFARLANE C.
REINO UNIDO,
N°48420/10,
59842/10,
51671/10,
36516/10**

- TEDH, 15 de enero de 2013, *Eweida y otros c. Reino Unido*, n°4820/10, 59842/10: equilibrio entre los derechos de los empresarios y los derechos de los trabajadores a expresar su religión en el lugar de trabajo
 - Justificaciones de marketing/imagen para la prohibición de signos religiosos: no son admisibles
 - Razones de salud y seguridad: admisible
 - Negativa del funcionario cristiano del registro civil a inscribir los matrimonios del mismo sexo y negativa del consejero a asistir a las parejas del mismo sexo: no hay violación del art. 14 combinado con el art. 9

30

RESTRICCIONES ADMISIBLES A LA LIBERTAD DE RELIGIÓN EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Sin embargo, muchas restricciones a la libertad religiosa en el lugar de trabajo siguen considerándose admisibles en virtud del CEDH
- Maestros de escuela primaria: TEDH, 2001, *Dahlab c. Suiza*, n°42393/98 : decisión de inadmisibilidad
- Profesores universitarios: TEDH, 24 de enero de 2006, *Kurtulmus c. Turquía*, n°65500/01 : decisiones de inadmisibilidad
- Trabajador social en un hospital público: TEDH, 2015, *Ebrahimian c. Francia*, n°64846/11 : no hay violación del art. 9, margen de apreciación del Estado + objetivo legítimo de preservar el carácter laico del Estado (deber de neutralidad religiosa impuesto a todos los empleados públicos).

31

CONCIENCIA Y TRABAJO

EMPRESARIOS RELIGIOSOS
EMPLEADOS QUE SE NIEGAN
A REALIZAR ALGUNAS TAREAS
POR MOTIVOS RELIGIOSOS



32

EMPLEADORES RELIGIOSOS

- Apartado 2 del artículo 4 de la Directiva marco sobre la igualdad
- Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la **religión o las convicciones de una persona cuando**, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica **constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización**. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.
- Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

33

TJUE, 17 DE ABRIL
DE 2018,
EGENBERGER, C-
414/16

- Hechos: una asociación relacionada con la iglesia protestante anuncia un puesto de trabajo para investigar y escribir un informe que requiere la pertenencia a la Iglesia
- PREGUNTA JURÍDICA: ¿es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado del art. 4§2 de la Directiva 2000/78? 4§2?
 - Control judicial efectivo
 - El requisito del art. 4.2 cubre los requisitos que son necesarios y dictados objetivamente, teniendo en cuenta la ética de la iglesia u organización en cuestión, por la naturaleza de la actividad profesional en cuestión o las circunstancias en las que se lleva a cabo, y no puede cubrir las consideraciones que no tienen relación con esa ética o con el derecho de autonomía de la iglesia u organización. Tales requisitos deben respetar el principio de proporcionalidad.

34

TJUE, 17 DE ABRIL DE 2018, EGENBERGER, C- 414/16

- 42 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una Iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones, que pretenda contratar a un colaborador, puede determinar por sí misma, de manera vinculante, las actividades profesionales para las cuales la religión es, por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle, un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicha Iglesia u organización.
- 43 Con carácter preliminar, procede señalar que las partes del litigio principal no discuten que el rechazo de la candidatura de la Sra. Egenberger debido a que esta carecía de confesión es una diferencia de trato basada en la religión (...)
- 45 En primer término, respecto al tenor del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, se desprende de esta norma que una Iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones puede establecer un requisito relacionado con la religión o las convicciones si, por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle, la religión o las convicciones constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.
- 46 Pues bien, es preciso señalar que si el control de la observancia de estos criterios, en caso de dudas al respecto, no correspondiera a una autoridad independiente, como un órgano jurisdiccional nacional, sino a la Iglesia o a la organización que pretende aplicar una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones, tal control quedaría desprovisto de virtualidad alguna.
- 47 En segundo término, respecto al objetivo de la Directiva 2000/78 y al contexto en que se inscribe su artículo 4, apartado 2, procede recordar que esta Directiva, de conformidad con su artículo 1, tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de religión o convicciones, 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. Dicha Directiva concreta así, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación establecido actualmente en el artículo 21 de la Carta.

35

TJUE, 17 DE ABRIL DE 2018, EGENBERGER, C- 414/16

- 50 Si bien la Directiva 2000/78 pretende de esta manera proteger el derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados por razón de su religión o convicciones, no es menos cierto que, mediante su artículo 4, apartado 2, dicha Directiva también toma en consideración el derecho a la autonomía de las Iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se basa en la religión o las convicciones, reconocido en el artículo 17 TFUE y en el artículo 10 de la Carta, que corresponde al artículo 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.
- 51 El artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, por lo tanto, tiene por objeto garantizar el justo equilibrio entre el derecho a la autonomía de las Iglesias y de las demás organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones, por un lado, y, por otro lado, el derecho de los trabajadores a no ser objeto, en particular durante su selección, de una discriminación basada en la religión o las convicciones, en situaciones en las que pueden concurrir esos derechos.
- 52 Desde este punto de vista, el citado precepto señala los criterios que deben tenerse en cuenta al efectuar la necesaria ponderación para garantizar el justo equilibrio entre esos derechos eventualmente concurrentes.
- 53 No obstante, en caso de litigio, dicha ponderación debe poder ser objeto, si llega el caso, del control de una autoridad independiente y, en último término, de un tribunal nacional.
- 54 En estas circunstancias, el hecho de que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 se refiera a las legislaciones nacionales vigentes en la fecha de adopción de esta Directiva y a las prácticas nacionales existentes en esa misma fecha no puede interpretarse como una autorización para que los Estados miembros eludan el control judicial efectivo de la observancia de los criterios señalados en ese precepto.
- 55 Habida cuenta de lo anterior, procede concluir que, cuando una Iglesia u otra organización cuya ética se basa en la religión o las convicciones alega, en apoyo de un acto o de una decisión como el rechazo de una candidatura a un empleo en su ámbito, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que hayán de desarrollarse, que la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicha Iglesia u organización, es necesario que esa alegación, llegado el caso, pueda ser objeto de un control judicial efectivo que exija garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

36

TJUE, 11 DE SEPTIEMBRE DE 2018, IR CONTRA JQ, C-68/17

- HECHOS: JQ, católico romano, trabajaba como Jefe del Departamento de Medicina Interna de un hospital gestionado por IR, una sociedad anónima constituida con arreglo a la legislación alemana y sujeta a la supervisión del Arzobispo de Colonia (Alemania).
- Cuando IR descubrió que, tras su divorcio de su primera esposa, con la que se había casado según el rito católico romano, JQ se había casado de nuevo por lo civil sin que su primer matrimonio hubiera sido anulado, IR lo despidió. En opinión de IR, al contraer un matrimonio inválido según el derecho canónico, JQ había infringido claramente su deber de lealtad derivado de su contrato de trabajo.
- TJUE: Este despido de un puesto directivo debido a que el empleado se ha vuelto a casar tras el divorcio puede constituir una discriminación ilegal por motivos de religión: la exigencia de que un médico católico que ocupa un puesto directivo respete la noción de la Iglesia católica de que el matrimonio es sagrado e indisoluble no parece ser un requisito profesional auténtico, legítimo y justificado. Sin embargo, esto lo debe determinar el Tribunal Federal de Trabajo alemán en el presente caso
 - Control judicial efectivo
 - Una diferencia de trato, en lo que respecta a la exigencia de actuar de buena fe y con lealtad a ese ethos, entre los empleados que ocupan puestos de dirección en función de la fe o de la falta de fe de dichos empleados sólo es compatible con dicha Directiva si, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades profesionales de que se trata o el contexto en el que se llevan a cabo, la religión o las creencias constituyen una exigencia profesional auténtica, legítima y justificada a la luz del ethos de la iglesia o de la organización de que se trate, y es compatible con el principio de proporcionalidad, cuestión que deben determinar los tribunales nacionales.

37

EMPLEADORES RELIGIOSOS: LEALTAD A LA ÉTICA DE LA ORGANIZACIÓN

- TEDH, 2010, *Schüth c. Alemania* : Despido del organista y del director del coro de la iglesia parroquial católica por incumplimiento del deber de lealtad "adulterio y bigamia"). Violación del artículo 8.
- TEDH, 2010, *Obst c. Alemania*: Despido del cargo de director de relaciones públicas de la iglesia mormona por incumplimiento del deber de lealtad (vida extramatrimonial). No hubo violación del artículo 8.
- TEDH, 2011, *Siebenhaar c. Alemania* : Despido sin previo aviso de una maestra de jardín de infancia que trabajaba en una escuela dirigida por una parroquia evangélica debido a su pertenencia activa a otra comunidad religiosa. No hay violación del artículo 9.
- TEDH, 2012, *Sidicatul Pastorul cel Bun c. Rumania*: Denegación de registro de un sindicato creado por miembros del clero y miembros laicos como sindicato. No hay violación del artículo 11.
- TEDH, 2014, *Fernández Martínez c. España*: No renovación del contrato de trabajo de un exsacerdote que abogó públicamente por la abolición de los requisitos de celibato. No hubo violación del artículo 8.

38

TEDH, 11 FEB.
2020, GRIMMARK
C. SUECIA,
Nº 43726/17

- Matrona a la que se le deniega el empleo por su negativa a asistir a abortos por motivos religiosos: *decisión de inadmisibilidad*
- Hay una interferencia con sus derechos del Art. 9, pero estaba prescrita por la ley: según la legislación sueca, un empleado tiene la obligación de realizar todas las tareas laborales que se le encomienden. Había perseguido el objetivo legítimo de proteger la salud de las mujeres que desean abortar. También ha sido necesaria en una sociedad democrática: Suecia ofrecía servicios de aborto en todo el país y, por tanto, tenía la obligación positiva de organizar su sistema sanitario de forma que el ejercicio efectivo de la libertad de conciencia de los profesionales sanitarios en el ámbito profesional no impidiera la prestación de dichos servicios.
- La exigencia de que todas las matronas puedan desempeñar todas las funciones inherentes a los puestos vacantes no es desproporcionada ni injustificada.