



El Tribunal de Justicia de la Unión Europea avala que las empresas prohíban el "uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso" en el lugar de trabajo

En una reciente sentencia de 14 de marzo de 2017, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea analiza en qué medida las empresas pueden prohibir a sus empleados el uso de símbolos políticos, filosóficos o religiosos en el lugar de trabajo.

En este concreto supuesto, una trabajadora de confesión musulmana había sido contratada como recepcionista por una empresa que presta servicios de recepción y acogida a clientes tanto del sector público como del sector privado. En el momento de la contratación, regía en el seno de la empresa una norma no escrita que prohibía a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. En abril de 2006, la trabajadora comunicó a su empleador que tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante la jornada laboral.

Ante la persistente voluntad de la trabajadora de llevar el pañuelo islámico a pesar de la prohibición de la empresa, la trabajadora fue despedida. Impugnada la decisión extintiva, el tribunal belga que conocía del caso planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea solicitando, en esencia, que dilucidara si el art. 2.2 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa que impide de forma general el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo constituye una discriminación prohibida. En respuesta a esta cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea responde en los siguientes términos:

Primero.- La prohibición de llevar un pañuelo islámico en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos religiosos en el sentido del art. 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE, pues la norma adoptada por la empresa trata por igual a todos los trabajadores de la plantilla, imponiéndoles de forma general e indiferenciada una neutralidad en su indumentaria.

Segundo.- Esta decisión empresarial sí podría constituir una discriminación indirecta en el sentido del art. 2.2.b) de la Directiva 2000/78/CE, si se acreditara que una norma aparentemente neutra ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que la decisión empresarial pudiera justificarse con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad fueran adecuados y necesarios.

A este respecto, el propio Tribunal aclara que la libertad de empresa ampara la decisión de proyectar una imagen de neutralidad en el trato con los clientes, por lo que en principio la decisión empresarial de prohibir a los trabajadores el uso de signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas ha de considerarse legítima. Y esta finalidad permitiría restringir, con ciertos límites, la libertad religiosa de los empleados; si bien, para entender que la medida empresarial es adecuada y necesaria, la prohibición únicamente podría afectar a los trabajadores que están en contacto con los clientes.

A tal efecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea atribuye al tribunal belga la obligación de comprobar: a) si la norma se ha aplicado a todos los trabajadores de la empresa de forma general e indiferenciada; b) si la prohibición se limita a lo estrictamente necesario, afectando únicamente a los trabajadores que están en contacto con los clientes; y c) si la empresa tenía la posibilidad de ofrecer a la trabajadora un puesto de trabajo que no conllevara contacto visual con los clientes, en lugar de proceder a su despido.

Aunque la cuestión prejudicial que resuelve esta sentencia no fue planteada por un tribunal español, la sentencia constituye un importante precedente de cara a futuros casos que puedan producirse en España, donde las sentencias dictadas hasta la fecha en casos similares han sido contradictorias.

The European Court of Justice backs companies that ban the "visible use of any political, philosophical or religious sign" in the workplace

In a recent Judgment issued by the European Court of Justice on 14 March 2017, it addresses the question of whether or not companies can ban employees from using political, philosophical or religious symbols in the workplace.

In the specific case in question, a Muslim employee was hired as a receptionist by a company that provides reception services to customers from both the private and public sectors. At the time she was hired, there was an unwritten rule in the company that banned staff from wearing visible signs of their political, philosophical or religious beliefs in the workplace. In April 2006, the employee informed her employer that she planned to wear an Islamic headscarf while she was working.

Due to the employee's persistence in wearing the Islamic scarf during the workday, despite the company's prohibition in this regard, the employee was dismissed. The employee challenged the dismissal and the Belgian Court that was in charge of the case submitted a pre-trial enquiry to the European Court of Justice, essentially requesting that the ECJ explain whether banning an employee from wearing the Islamic headscarf could be interpreted as an illegal discrimination when a company's internal rules generally prohibit the visible use of any political, philosophical or religious sign in the workplace.

In reply to the pre-trial enquiry, the European Court of Justice ruled as follows:

One.- Banning the use of the Islamic headscarf in the workplace does not constitute direct discrimination on religious grounds, according to art. 2.2.a) of Directive 2000/78/EC, because the company adopted rules that treated all its employees equally and because its rule that employees must use neutral attire was imposed in a general and unbiased manner.

Two.- Such company decisions could constitute indirect discrimination according to art. 2.2.b) of Directive 2000/78/EC, if it is proven that what is apparently a neutral rule does, in fact, pose certain disadvantages for the followers of some specific religion or belief, unless it can be evidenced that the company's decision is justified by some legitimate purpose and that the means used to fulfil such purpose are suitable and necessary.

In this regard, the Court clarified that business freedom entitles companies to project a neutral image when dealing with its customers; therefore, the employer's decision to ban employees from using visible signs of their political, philosophical or religious beliefs can be deemed legitimate. Said purpose would allow the company to restrict, within certain limits, the religious freedom of its employees. However, for a company's measures to be deemed suitable and necessary, the prohibition must only apply to the employees who are in contact with customers.

Therefore, the European Court of Justice stipulated that the Belgian Court was obliged to verify: a) if the rule in question is applied to all the company's employees in a general and unbiased manner; b) if the ban is limited to what is strictly necessary and affects only those employees who are in contact with customers; and c) whether the company could have offered the employee a job that did not involve visual contact with customers, instead of dismissing her.

Although the pre-trial enquiry to which this judgment responded was not submitted by a Spanish court, the judgment is an important precedent for future cases in Spain, where the court decisions issued in similar cases have been contradictory thus far.

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

The content of this alert is intended for information purpose only. All decisions or acts based on the above should be subject to appropriate professional advice.

Departamento Laboral / Employment Department
Baker McKenzie

Para más información / For more information:

Javier Pera
javier.pera@bakermckenzie.com

David Díaz
david.diaz@bakermckenzie.com

