

INSTITUTO DE DERECHO ECLESIAÍSTICO Y CANÓNICO
FALLO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA AVALA QUE
EMPRESAS PROHÍBAN A SUS EMPLEADOS EL USO DE SIGNOS RELIGIOSOS

por Dr. Jorge Antonio Di Nicco¹

En el pasado mes de julio nos encontramos con el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con sede en Luxemburgo, por el cual se avala que empresas prohíban a sus empleados el uso de signos religiosos.²

El citado Tribunal se pronunció así en dos consultas prejudiciales de tribunales alemanes sobre dos mujeres musulmanas que se negaron a desprenderse de sus pañuelos islámicos en sus respectivos lugares de trabajo.

El empleador de una de dichas mujeres musulmanas, que se desempeñaba como asistente de personas con discapacidad, la suspendió de sus funciones y la amonestó en dos ocasiones.

La otra empresa, para la que trabajaba la mujer musulmana que era vendedora y cajera, la destinó primero a otro puesto de trabajo que le permitía llevar el pañuelo y,

¹ Director Adjunto del Instituto de Derecho Eclesiástico y Canónico. Autor de La “canonización” de las leyes civiles: concepto, condiciones y particularidades. La temática en relación con nuestro ordenamiento estatal, ED, 267-797, “La legislación canónica: Derecho vigente para el ordenamiento jurídico argentino. Sus particularidades”, Revista Mexicana de Derecho Canónico 22/1 (2016) 109- 128 y “La observancia del derecho canónico con el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación”, ED, 263-922, entre otras publicaciones referidas a la temática.

² SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala), del 15 de julio de 2021, en los asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) (C-804/18) y por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) (C-341/19), mediante resoluciones de 21 de noviembre de 2018 y de 30 de enero de 2019, recibidas en el Tribunal de Justicia el 20 de diciembre de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente. Puede verse la sentencia en español en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=244180&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=simbolos%2Breligiosos&doclang=ES&cid=4089094#ctx1> . Consultado el 30/08/21.

posteriormente, tras enviarla a casa, le ordenó que se presentase en el lugar de trabajo sin signos religiosos ostensibles y de gran tamaño.

Las citadas mujeres denunciaron ante diferentes tribunales, que se declararon competentes y plantearon de forma separada sus cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre si 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 constituye una discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones contra los trabajadores que siguen determinadas reglas de vestimenta con arreglo a preceptos religiosos.

A su vez, los tribunales solicitaron a la Corte que precisara en qué circunstancias puede justificarse una eventual diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como fuera dicho, avaló que una empresa puede prohibir a sus trabajadores llevar cualquier signo visible de expresión de su convicción política, filosófica o religiosa a fin de preservar una imagen de neutralidad ante sus clientes o prevenir conflictos sociales.

En su sentencia, el Tribunal precisó que esta justificación debe responder a una verdadera necesidad del empresario, y que los órganos jurisdiccionales nacionales pueden tener en cuenta el contexto propio de su Estado miembro y disposiciones nacionales más favorables para la protección de la libertad religiosa.

También expresó que el uso de signos o prendas de vestir para manifestar la religión o las convicciones personales está cubierto por la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y que los términos religión y convicciones se consideran las dos caras de un mismo y único motivo de discriminación. Sin embargo, recordó su jurisprudencia según la que esa norma no constituye una discriminación directa 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 una neutralidad indumentaria que se opone al uso de dichos signos.

En pocas palabras, el fallo permite a los empresarios pedir a sus empleados que no concurran a los lugares de empleo con signos religiosos ostensibles, ello para preservar una imagen de neutralidad.

A mi parecer, y con independencia del credo que se profese, en más de una ocasión no suele distinguirse con absoluta nitidez esa invocada imagen de neutralidad. Es decir, distinguir si se está ante la búsqueda de una verdadera imagen de neutralidad frente a los clientes o ante una encubierta discriminación por motivos religiosos. De allí la importancia de tener presente aquello que también se señala en el fallo en cuanto a que los órganos jurisdiccionales nacionales pueden tener en cuenta el contexto propio de su Estado miembro y disposiciones nacionales más favorables para la protección de la libertad religiosa.
