

08.17 Circular Informativa

LA POSSIBILITAT DE PROHIBIR L'ÚS DEL VEL ISLÀMIC I ALTRES SÍMBOLS RELIGIOSOS AL TREBALL

El passat 17 de març de 2017 el TJUE va dictar sentència (assumpte C-157/15) disposant que la prohibició de portar un vel islàmic dimanant d'una norma interna d'una empresa privada que prohibeix l'ús visible de qualsevol signe polític, filosòfic o religiós en el lloc de treball no constitueix una discriminació directa per motius de religió o conviccions en el sentit de l'art.2.2 de la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació*.

Supòsit de fet

El conflicte plantejat recau en l'acomiadament d'una treballadora d'una empresa belga motivat per la seva negativa a complir un dels articles del reglament intern de la mateixa que es troba redactat en els següents termes: *"Es prohibeix als treballadors portar signes visibles de les seves conviccions polítiques, filosòfiques o religioses o observar qualsevol ritual derivat d'aquestes en el seu lloc de treball"*.

La treballadora, després de ser acomiadada per fer cas omís de la norma i portar el vel al lloc de treball, interposa demanda que és desestimada en primera instància per entendre que l'acomiadament no ve motivat per professar la fe musulmana sinó per persistir en la seva intenció de fer-la patent durant les hores de treball, conducta prohibida amb caràcter general pel reglament intern de l'empresa considerant que ho prohibeix a qualsevol treballador i treballadora respecte qualsevol religió.

El Tribunal de Cassació belga planteja qüestió al TJUE sobre la interpretació de la Directiva de la Unió relativa a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

La decisió del TSJUE

El TJUE, de la mateixa manera que ho fa el tribunal de justícia belga, entén que la norma interna controvertida fa referència indistintament a qualsevol manifestació de les esmentades conviccions i consegüentment, tracta per igual a tots els treballadors de l'empresa, ja que imposa de manera general i indiferenciada una neutralitat indumentària que s'oposa a l'ús d'aquests signes. Així doncs, conclou que una norma d'aquest caràcter no estableix una diferència de tracte basada directament en la religió o les conviccions que suposi una discriminació directa en el sentit de l'art.2.2 de la Directiva 2000/78.

D'altra banda, estableix que una norma com la controvertida en el litigi principal no constituirà discriminació indirecta si pot justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i si els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat són adequats i necessaris. D'aquesta manera, el Tribunal exigeix tres requisits a l'hora de determinar la legalitat de la prohibició:

1. L'existència d'una finalitat legítima: en aquest cas entén que la voluntat de seguir un règim de neutralitat política, filosòfica o religiosa amb els clients ho és.
2. El caràcter adequat de la norma: considera que la prohibició de l'ús d'aquests signes ha de perseguir un règim de neutralitat de forma realment congruent i sistemàtica, és a dir, un règim general i indiferenciat per a tots els membres de l'empresa.
3. El caràcter necessari de la prohibició: disposa que aquesta ha de limitar-se a allò estrictament necessari per aconseguir l'objectiu perseguit. En el cas controvertit així ho considera tenint en compte que només afecta a aquells treballadors i aquelles treballadores que es troben cara al públic.

D'altra banda, posa en mans dels jutges nacionals determinar sí, i en quina mesura, aquest tipus de normes són conformes a aquestes exigències.

Conclusió

La qüestió plantejada es resol disposant que la prohibició de l'ús del vel islàmic al lloc de treball per una norma interna no constitueix una discriminació directa. En canvi, podria constituir discriminació indirecta si s'acredita que l'obligació aparentment neutra ocasiona un desavantatge particular a aquelles persones que professen una religió o conviccions determinades, excepte que pugui justificarse objectivament amb una finalitat legítima.

No obstant això, el Tribunal Europeu deixa l'última paraula als jutges nacionals que hauran d'avaluar la proporcionalitat de prohibir l'ús del vel en cada cas. Dóna pas, per tant, a què la seva prohibició, així com de qualsevol altre símbol religiós, sigui legal en determinades ocasions, sent necessari prendre en consideració qüestions com que vingui motivada per l'existència d'un reglament o per l'exclusiva exigència d'un client, el tipus d'activitat, oferiment de canvi de lloc de treball abans de procedir a l'acomiadament, etc.

Per últim destacar que l'últim pronunciament dels tribunals espanyols en la matèria ha estat precisament en el sentit contrari: el Jutjat Social de Palma 1 en 2016 va considerar discriminatori prohibir a una treballadora l'ús del vel islàmic per atendre al públic en els mostradors de facturació d'un aeroport, prohibició precisament exercida sota l'argument de cuidar la neutralitat i el laïcisme en l'estètica de l'empresa.

Per tant, haurem d'esperar a futurs pronunciaments per part dels nostres tribunals per veure l'aplicació d'aquest nou criteri.

Barcelona, 20 de març de 2017