

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 13 de octubre de 2022 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones — Norma interna de una empresa privada que prohíbe cualquier manifestación de convicciones religiosas, filosóficas o políticas en el lugar de trabajo — Prohibición que abarca la manifestación de esas convicciones verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma — Uso de una prenda de vestir con connotaciones religiosas»

En el asunto C-344/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica), mediante resolución de 17 de julio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de julio de 2020, en el procedimiento entre

L.F.

y

S.C.R.L.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y la Sra. M. L. Arastey Sahún y los Sres. F. Biltgen (Ponente), N. Wahl y J. Passer, Jueces;

Abogada General: Sra. L. Medina;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de L.F., por la Sra. V. Van der Plancke, avocate;
- en nombre de S.C.R.L., por la Sra. A. Kamp, avocate, y el Sr. T. Perdieu, advocaat;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. C. Pochet, L. Van den Broeck y M. Van Regemorter, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea por los Sres. D. Martin y M. Van Hoof, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 28 de abril de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, 2, apartado 2, letra a), y 8, apartado 1, de la 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 (DO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre L.F., demandante en el litigio principal, y S.C.R.L., demandada en el litigio principal, que es una sociedad cooperativa de responsabilidad limitada cuya actividad principal consiste en el arrendamiento y la explotación de viviendas sociales, en relación con la falta de toma en consideración de la candidatura espontánea de la demandante en el litigio principal para obtener unas prácticas, debido a la negativa de esta a respetar la prohibición impuesta por S.C.R.L. a sus empleados de manifestar sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, en particular, a través de la forma de vestir.

Marco jurídico

Directiva 2000/78

- 3 En los considerandos 1, 4, 11 y 12 de la Directiva 2000/78, se expone lo siguiente:

«(1) De conformidad con el artículo 6 [TUE], la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales[, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950,] y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho [de la Unión].

[...]

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado [FUE], en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la [Unión] cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. [...]

- 4 El artículo 1 de esta Directiva dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual 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.»

- 5 El artículo 2 de dicha Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

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; [...]

[...]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

6 El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]».

7 A tenor del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78:

«Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.»

Derecho belga

8 La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Ley, de 10 de mayo de 2007, de Lucha contra Determinadas Formas de Discriminación; *Moniteur belge* de 30 de mayo de 2007, p. 29016), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley General contra la Discriminación»), tiene por objeto transponer la Directiva 2000/78 al Derecho belga.

9 El artículo 3 de esta Ley dispone:

«La presente Ley tiene por objeto establecer, en las materias a que se refiere el artículo 5, un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, patrimonio, convicciones religiosas o filosóficas, convicciones políticas, lengua, estado de salud actual o futuro, discapacidad, características físicas o genéticas u origen social.»

10 El artículo 4 de dicha Ley, que versa sobre las definiciones, establece:

«A efectos de la aplicación de la presente Ley, se entenderá por:

[...]

4° criterios protegidos: la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nacimiento, el patrimonio, las convicciones religiosas o filosóficas, las convicciones políticas, la lengua, el estado de salud actual o futuro, la discapacidad, las características físicas o genéticas, el origen social;

[...]

6° distinción directa: situación que se produce cuando, basándose en uno de los criterios protegidos, una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga;

7° discriminación directa: distinción directa basada en uno de los criterios protegidos que no pueda justificarse sobre la base de lo dispuesto en el título II;

[...]».

11 El artículo 5, apartado 1, de la misma Ley dispone:

«Con excepción de las materias que sean competencia de las Comunidades o de las Regiones, la presente Ley se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos [...]»

12 El artículo 7 de la Ley General contra la Discriminación establece:

«Toda distinción directa basada en uno de los criterios protegidos constituirá una discriminación directa, salvo que dicha distinción directa pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y los medios para alcanzar esa finalidad sean adecuados y necesarios.»

13 El artículo 8, apartado 1, de esta Ley dispone:

«No obstante lo dispuesto en el artículo 7, y sin perjuicio de las demás disposiciones del presente título, una distinción directa por motivos de edad, orientación sexual, convicciones religiosas o filosóficas o discapacidad en los ámbitos a que se refiere el artículo 5, apartados 1, 4, 5 y 7 solo podrá justificarse sobre la base de requisitos profesionales esenciales y determinantes.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 El 14 de marzo de 2018, en el marco de su formación profesional en ofimática, la demandante en el litigio principal, que es de confesión musulmana y lleva el pañuelo islámico, presentó una candidatura espontánea a S.C.R.L. para realizar allí unas prácticas no remuneradas de seis semanas.

15 El 22 de marzo de 2018, la demandante en el litigio principal tuvo una entrevista con los responsables de S.C.R.L., al término de la cual estos indicaron tener una opinión positiva en cuanto a su candidatura y le preguntaron si podía aceptar atenerse a la regla de neutralidad adoptada en S.C.R.L.

16 Esta norma de neutralidad se recoge en el artículo 46 del reglamento laboral de S.C.R.L., que establece que los trabajadores «se comprometerán a respetar la política de estricta neutralidad imperante en la empresa» y «velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean».

17 La demandante en el litigio principal comunicó a los responsables de S.C.R.L. que se negaría a retirarse el pañuelo y a atenerse a dicha regla de neutralidad.

18 Al no haberse dado curso alguno a su candidatura, la demandante en el litigio principal volvió a solicitar, en abril de 2018, unas prácticas en S.C.R.L. proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. En respuesta a esta nueva solicitud, S.C.R.L. la informó de que no podía ofrecerle tales

prácticas, dado que en sus instalaciones no se permitía ninguna prenda que cubriera la cabeza, ya fueran gorras, gorros o pañuelos.

- 19 En mayo de 2019, tras haber denunciado una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación y tras el intercambio de correspondencia entre dicho organismo y S.C.R.L., la demandante en el litigio principal ejercitó ante el órgano jurisdiccional remitente una acción de cesación. Mediante esta acción, impugna la falta de celebración de un contrato de prácticas, que, en su opinión, está basada directa o indirectamente en sus convicciones religiosas, y pretende que se declare que S.C.R.L. ha infringido, en particular, las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación.
- 20 Ante el órgano jurisdiccional remitente, S.C.R.L. alega, basándose en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), que su reglamento laboral no genera discriminación directa, puesto que 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 signos visibles de sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas.
- 21 El órgano jurisdiccional remitente, aun teniendo conocimiento de la existencia de las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), considera que la interpretación del concepto de «discriminación directa» realizada por el Tribunal de Justicia en la primera de esas sentencias «plantea serias dudas». Entre las dudas que ese órgano jurisdiccional pone de manifiesto, figura la apreciación de la comparabilidad de las situaciones, que es competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales. Indica que es preciso distinguir, por una parte, la facultad de interpretación del Tribunal de Justicia y, por otra, la aplicación del Derecho a los hechos del litigio en cuestión, que es competencia exclusiva del tribunal nacional de que se trate. Señala que, en la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), el Tribunal de Justicia se basó en la constatación de la aplicación general e indiferenciada de la norma interna que prohibía el uso visible de signos políticos, filosóficos o religiosos en el lugar de trabajo, pero no descartó que, sobre la base de elementos de los que no disponía, la aplicación de esta norma a la interesada pudiera ser diferente de su aplicación a cualquier otro trabajador. Dado que el fallo de dicha sentencia no reproduce este matiz importante, el órgano jurisdiccional remitente se plantea la cuestión de si todavía subsiste un margen de apreciación para el juez nacional o si se priva a este de toda posibilidad de apreciar en cada caso concreto la comparabilidad de las situaciones al examinar el carácter discriminatorio de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo.
- 22 Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el Tribunal de Justicia, en las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), pretendió que las convicciones religiosas, las convicciones filosóficas y las convicciones políticas constituyeran un único criterio, de modo que no sería necesario distinguir entre estos criterios. Ello equivaldría a interpretar el artículo 1 de la Directiva 2000/78 en el sentido de que la «religión» o las «convicciones», conforme a dicho artículo, son las dos caras de un único y mismo criterio protegido. Pues bien, si se situara la religión al mismo nivel que las convicciones distintas de las religiosas, ello reduciría significativamente el ámbito de búsqueda de la persona encargada de examinar la comparabilidad de las situaciones en el marco de la apreciación de la existencia de una discriminación directa. En efecto, ello significaría que, ante una norma interna como la controvertida en el litigio principal, no podría compararse al trabajador que afirme tener una convicción religiosa con el trabajador que tenga convicciones filosóficas o convicciones políticas. Esta cuestión suscitaría otra a su vez, a saber, si una normativa nacional que confiere una protección separada a las convicciones religiosas, a las convicciones filosóficas y a las convicciones políticas y que pretende de este modo reforzar el grado de protección, acentuando las particularidades de cada una de ellas y dándoles una mayor visibilidad, puede considerarse una disposición nacional «más favorable para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la [Directiva 2000/78]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta. Por último, el órgano jurisdiccional remitente establece una serie de criterios fácticos que estima pertinentes para determinar si una diferencia de trato es constitutiva de una discriminación directa.

23 En estas circunstancias, el tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Debe interpretarse el artículo 1 de la Directiva [2000/78] en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido o, por el contrario, en el sentido de que la religión y las convicciones son dos criterios distintos, a saber, por un lado, el de la religión, que comprende las convicciones inherentes a la misma, y, por el otro, el de las convicciones, del tipo que sean?
- 2) En caso de que el artículo 1 de la Directiva [2000/78] deba interpretarse en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido, ¿se opone esta interpretación a que, sobre la base del artículo 8 de esta misma Directiva y a fin de evitar una reducción del nivel de protección contra la discriminación, el juez nacional siga interpretando una norma de Derecho interno, como el artículo 4, apartado 4, de la [Ley General contra la Discriminación], en el sentido de que las convicciones religiosas, filosóficas y políticas constituyen criterios protegidos distintos?
- 3) ¿Puede interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que una norma recogida en el reglamento laboral de una empresa, que exige a los trabajadores “no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean”, constituye una discriminación directa cuando la aplicación concreta de esta norma interna ponga de manifiesto:
 - a) bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que no profesa ninguna religión, no expresa sus convicciones filosóficas y no manifiesta sus ideas políticas y que, por consiguiente, no tiene necesidad de usar signos políticos, filosóficos o religiosos;
 - b) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que tiene convicciones filosóficas o políticas, pero cuya necesidad de manifestarlas públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;
 - c) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que profesa otra religión, o incluso la misma, pero cuya necesidad de manifestarla públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;
 - d) o bien que, partiendo de que una convicción no ha de ser necesariamente de carácter religioso, filosófico o político y podría ser de otra índole (artística, estética, deportiva, musical), la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador que tiene convicciones de índole no religiosa, filosófica o política y que las manifiesta a través de su vestimenta;
 - e) o bien que, partiendo del principio de que la vertiente negativa de la libertad de manifestar las propias convicciones religiosas implica asimismo que no se puede obligar a nadie a declarar su pertenencia a una religión o sus convicciones religiosas, la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso de un pañuelo, que, por sí mismo, no constituye un símbolo unívoco de esa religión, en la medida en que otra trabajadora podría decidir llevarlo por motivos estéticos, culturales o incluso de salud, y que no se diferencia necesariamente de un simple fular, recibe un trato menos favorable que otro trabajador que manifiesta verbalmente sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, dado que, para la trabajadora que lleva el pañuelo, ello supone una vulneración todavía más grave de la libertad de religión, sobre la base del artículo 9.1 [del Convenio Europeo para la Protección

de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales], habida cuenta de que, de no mediar prejuicios, la carga ideológica de un pañuelo no es evidente y solo puede conocerse, por lo general, si la persona que lo exhibe se ve obligada a dar a conocer su motivación a su empleador;

- f) o bien que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador con las mismas convicciones que opta por manifestarlas a través de la barba (manifestación esta que no está expresamente prohibida por la norma interna, a diferencia de las manifestaciones a través de la vestimenta)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

- 24 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación o si, por el contrario, esos términos se refieren a motivos de discriminación distintos.
- 25 Para responder a esta cuestión, procede señalar que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 cita en un mismo plano la «religión» y las «convicciones», al igual que lo hacen diferentes disposiciones del Derecho primario de la Unión, a saber, el artículo 19 TFUE, a tenor del cual el legislador de la Unión podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos, en particular, de «religión o convicciones», y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que se refiere, entre los distintos motivos de discriminación que enumera, a «religión o convicciones» (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47).
- 26 El Tribunal de Justicia dedujo de ello que, a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «convicciones» se consideran las dos caras «de un mismo y único motivo de discriminación» (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47).
- 27 Según esta jurisprudencia, como se desprende del artículo 21 de la Carta, el motivo de discriminación basado en «religión o convicciones» debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo» y comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 47).
- 28 Por lo que respecta a la expresión «del tipo que sean» utilizada en relación con las convicciones a las que se refiere el reglamento laboral controvertido en el litigio principal, basta con señalar que la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el artículo 1 de la Directiva, de modo que esta no cubre ni las convicciones políticas o sindicales ni las convicciones o preferencias artísticas, deportivas, estéticas u otras. Por lo tanto, la protección de esas convicciones por los Estados miembros no se rige por las disposiciones de dicha Directiva.
- 29 Habida cuenta de estas consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

Tercera cuestión

- 30 Mediante su tercera cuestión prejudicial, que procede examinar en segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una

empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean, constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones», en el sentido de dicha Directiva.

- 31 Para responder a esta cuestión, procede recordar que, ciertamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que una norma interna de una empresa que solo prohíbe llevar signos vistosos y de gran tamaño de convicciones religiosas o filosóficas puede constituir una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, en los casos en que dicho criterio esté indisolublemente ligado a una o varias religiones o convicciones determinadas (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartados 72 y 73).
- 32 No obstante, en el presente asunto, la cuestión planteada al Tribunal de Justicia se refiere a una norma que prohíbe no el uso de signos vistosos y de gran tamaño, sino el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.
- 33 Pues bien, el Tribunal de Justicia también ha declarado reiteradamente que el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 directa «por motivos de religión o convicciones», en el sentido de dicha disposición, 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 (sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 30 y 32, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 52).
- 34 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que, dado que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones religiosas, filosóficas o espirituales, tal norma, siempre que se aplique de manera general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o a esas convicciones (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 52).
- 35 Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia recordó que el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta y que forma parte del contexto pertinente para interpretar la Directiva 2000/78, corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 48). Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el artículo 9 de ese Convenio, constituye «uno de los pilares de una “sociedad democrática” en el sentido de dicho Convenio» y es «en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida» y «un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes», que contribuye al «pluralismo — conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos—, consustancial a tal sociedad» (TEDH, sentencia de 15 de febrero de 2001, Dahlab c. Suiza, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 36 A este respecto, procede añadir que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que no se alega que S.C.R.L. no haya aplicado el reglamento laboral controvertido en el litigio principal de manera general e indiferenciada o que la demandante en el litigio principal haya sido tratada de manera diferente a cualquier otro trabajador que haya manifestado su religión o sus convicciones religiosas o filosóficas mediante el uso visible de signos, de prendas de vestir o de cualquier otro modo.

- 37 También se desprende de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que una norma interna como la controvertida en el litigio principal puede constituir una diferencia de trato indirectamente basada en la religión o las convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si se demuestra, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular para aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas (sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 34, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 59).
- 38 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.
- 39 En cuanto al requisito de la existencia de una finalidad legítima, puede considerarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes tanto del sector público como del sector privado. 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 solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, supuestamente, van a estar en contacto con sus clientes (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 63).
- 40 Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha precisado asimismo que 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 (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 64).
- 41 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.
- 42 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones» en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.

Segunda cuestión

- 43 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que tienen por objeto garantizar la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas, filosóficas y políticas constituyen tres motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.
- 44 Para responder a esta cuestión, por una parte, procede recordar que, como se desprende del apartado 28 de la presente sentencia, la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el artículo 1 de la Directiva, de modo que esta no cubre las convicciones políticas a las que se refiere esta cuestión.

- 45 Por otra parte, como se desprende de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, los términos «religión o convicciones» que figuran en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.
- 46 Preciado lo anterior, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, mediante la segunda cuestión prejudicial planteada, el órgano jurisdiccional remitente pretende, en esencia, que se dilucide el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros para adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la Directiva 2000/78, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva.
- 47 Por lo que respecta a la interpretación del artículo 8, apartado 1, de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia ha declarado que las disposiciones constitucionales nacionales que protegen la libertad de religión pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido de dicha disposición, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 90).
- 48 Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia ha recordado que 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. No obstante, 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 (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 86 y jurisprudencia citada).
- 49 El Tribunal de Justicia ha añadido que el marco así establecido pone de manifiesto que, en la Directiva 2000/78, el legislador de la Unión no procedió él mismo a la conciliación necesaria entre la libertad de pensamiento, de convicción y de religión y las finalidades legítimas que pueden invocarse como justificación de una desigualdad de trato, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de esta Directiva, sino que dejó el cometido de realizar esta conciliación en manos de los Estados miembros y sus órganos jurisdiccionales (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 87 y jurisprudencia citada).
- 50 El Tribunal de Justicia deduce de ello que la Directiva 2000/78 permite tener en cuenta el contexto específico de cada Estado miembro y reconocer a cada uno de ellos un margen de apreciación en el marco de la conciliación necesaria entre los diferentes derechos e intereses en juego, con el fin de garantizar un justo equilibrio entre estos (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 88).
- 51 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que, al examinar el carácter necesario de una prohibición similar a la controvertida en el litigio principal, 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» (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 83 y jurisprudencia citada).
- 52 Así pues, de esta jurisprudencia se sigue que el artículo 8, apartado 1, de 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, en el sentido de la jurisprudencia mencionada en el apartado 39 de la presente sentencia.

- 53 Es preciso señalar que este no es el caso de las disposiciones nacionales examinadas en el presente asunto. En efecto, según las explicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, estas disposiciones tienen por efecto tratar la «religión» y las «convicciones» como motivos de discriminación distintos.
- 54 Ahora bien, 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.
- 55 Efectivamente, dado que el motivo de discriminación «religión o convicciones» abarca a todos los trabajadores de la misma manera, 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.
- 56 Esta interpretación no queda desvirtuada por la alegación de que tal interpretación podría dar lugar, en su caso, a una reducción del nivel de protección contra la discriminación por motivos de religión o convicciones religiosas, ya que, en un supuesto como el controvertido en el litigio principal, nada parece oponerse a que los órganos jurisdiccionales nacionales interpreten las disposiciones nacionales de que se trata en el sentido de que, en el marco de la ponderación de los intereses divergentes entre un trabajador y su empleador, las convicciones filosóficas y espirituales gocen del mismo nivel de protección que la religión o las convicciones religiosas.
- 57 Por último, en lo que atañe más concretamente a la argumentación expuesta por el órgano jurisdiccional remitente según la cual la existencia de un único criterio que englobara las convicciones religiosas y filosóficas tendría por efecto reducir el nivel de protección contra las discriminaciones directas basadas en esos motivos, en la medida en que obstaculizaría las comparaciones entre trabajadores que tengan, respectivamente, convicciones religiosas y convicciones filosóficas, procede precisar lo siguiente.
- 58 Por una parte, como ha señalado dicho órgano jurisdiccional, la problemática de tal comparabilidad solo es pertinente para apreciar la existencia de una discriminación directa. Pues bien, la existencia de una discriminación directa está excluida en circunstancias como las del litigio principal, como se ha recordado en el apartado 33 de la presente sentencia.
- 59 Por otra parte, y en cualquier caso, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la oportunidad de precisar que la prohibición de discriminación prevista en la Directiva 2000/78 no se limita únicamente a las diferencias de trato que existen entre personas que profesen una religión o tengan convicciones determinadas y las que no profesen una religión o no tengan convicciones determinadas (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 49). En otras palabras, 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.
- 60 El objetivo perseguido por la Directiva 2000/78 aboga en realidad por una interpretación del artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva en el sentido de que esta no limita el círculo de personas con respecto a las cuales puede efectuarse una comparación para identificar una «discriminación por motivos de religión o convicciones», a efectos de dicha Directiva, a las que no profesan una religión o no tienen unas convicciones determinadas (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 50).
- 61 La Directiva 2000/78 tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y la ocupación, combatir todas las formas de discriminación por motivos de religión o convicciones (véase, por analogía, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 34), entendiéndose que solo puede constatarse una discriminación «basada en» la religión o las convicciones, en el sentido de dicha

Directiva, cuando el trato menos favorable o la desventaja particular de que se trate se sufran en función de la religión o de las convicciones (sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 49).

- 62 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.

Costas

- 63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

- 1) **El artículo 1 de la 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, debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.**
- 2) **El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones» en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.**
- 3) **El artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.**

Firmas

* Lengua de procedimiento: francés.