



COMUNICADO DE PRENSA n.º 74/23

Luxemburgo, 4 de mayo de 2023

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-148/22 | Commune d'Ans

Según el Abogado General Collins, una entidad pública puede prohibir a sus empleados, en determinadas condiciones, llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo

Aplicada de manera general e indiferenciada, esta norma puede estar justificada por la voluntad de un ayuntamiento de organizar un entorno administrativo completamente neutro

Mediante dos resoluciones, se prohibió a una empleada del Ayuntamiento de Ans, Bélgica llevar el pañuelo islámico en el lugar de trabajo. En este contexto, el Ayuntamiento modificó posteriormente su reglamento de trabajo para imponer a sus empleados, en adelante, la observancia de una estricta neutralidad, prohibir cualquier forma de proselitismo y vedar el uso de signos ostensibles de afiliación ideológica o religiosa. La empleada considera que el Ayuntamiento vulnera con ello su libertad religiosa.

El Tribunal de lo Laboral de Lieja (Bélgica), que conoce de un recurso interpuesto por la empleada, estima que la prohibición impuesta en el referido reglamento de trabajo no constituye una discriminación directa basada en las convicciones religiosas o filosóficas, pero sí, en apariencia, una discriminación indirecta basada en estos criterios.

Ese Tribunal se pregunta si, en virtud de la Directiva contra la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación,¹ imponer una neutralidad «excluyente y absoluta» a todos los empleados de un servicio público, incluso a aquellos que no tienen contacto directo con los usuarios del servicio público, constituye una finalidad legítima, y si los medios empleados para lograr esta finalidad –la prohibición del uso de todo signo propio de cualquier convicción– son adecuados y necesarios.

En sus conclusiones, el Abogado General Anthony Collins señala que el reglamento de trabajo del Ayuntamiento de Ans está comprendido indudablemente en el ámbito de aplicación de la Directiva, pues esta se aplica tanto al sector público como al privado, y que una prohibición como la controvertida está comprendida en las «condiciones de empleo y trabajo», en el sentido de la Directiva. Observa asimismo que el concepto de «religión» que figura en la Directiva abarca tanto el hecho de tener convicciones como la manifestación pública de la fe religiosa, manifestación que incluye el porte por una mujer del pañuelo islámico.

Según el Abogado General, el marco general establecido por la Directiva deja un margen de apreciación a los Estados miembros, margen que es si cabe más amplio cuando están en juego principios que forman parte de su identidad nacional. Establecer restricciones a la libertad de los empleados del sector público para manifestar sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el ejercicio de sus funciones puede ser de una importancia tal en algunos Estados miembros que forme parte de la identidad nacional inherente a sus estructuras fundamentales políticas y constitucionales.

¹ 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).

El Abogado General Collins considera que el reglamento de trabajo de una entidad pública que, con la finalidad de organizar un entorno administrativo completamente neutro, prohíbe a los empleados usar cualquier signo visible de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo **no constituye una discriminación directa** por razón de religión o convicciones, a los efectos de la Directiva, **cuando tal prohibición se aplica de manera general e indiferenciada.**

En cuanto a si esa prohibición constituye **discriminación indirecta**, el Abogado General Collins considera que, pese a ser aparentemente neutra, no puede excluirse que afecte más a una determinada categoría de personas, como los empleados del Ayuntamiento que observan preceptos religiosos que los obligan a llevar una determinada vestimenta y, en particular, a las trabajadoras que usan el pañuelo debido a su fe musulmana, extremo que, no obstante, corresponde determinar al tribunal remitente. El Abogado General añade que, **no obstante, esa diferencia de trato no sería constitutiva de discriminación indirecta si estuviera objetivamente justificada por una finalidad legítima y si los medios para conseguir dicha finalidad fueran adecuados y necesarios.**

La voluntad de seguir una política de neutralidad política, filosófica y religiosa **en una entidad pública** puede constituir, en términos absolutos, una **finalidad legítima**, en particular **en aras del respeto de las convicciones filosóficas y religiosas de los ciudadanos y de la necesidad de tratar de manera igualitaria y no discriminatoria a los usuarios del servicio público.**

Por otra parte, la existencia de una justificación objetiva para establecer una distinción semejante remite a las diferentes concepciones de la neutralidad que existen en Bélgica. El Abogado General Collins observa que, al adoptar la prohibición controvertida, el Ayuntamiento eligió voluntariamente la «neutralidad excluyente», con el fin de implantar un «espacio administrativo completamente neutro». El Abogado General considera que **incumbe al Ayuntamiento demostrar que esa elección responde a una necesidad auténtica y al Tribunal de lo Laboral de Lieja apreciar si ello se ha demostrado**, desde dos ángulos que no son necesariamente acumulativos. Por un lado, según el Abogado General Collins, el Tribunal de lo Laboral de Lieja habría de **tener en cuenta la aparente inexistencia en Bélgica de una obligación legislativa o constitucional que imponga a los empleados municipales la observancia de una neutralidad excluyente.** Por otro lado, habría de **comprobarse si la elección del Ayuntamiento se justifica por elementos fácticos.** A este respecto, la autorización incondicionada del uso de signos de convicciones filosóficas o religiosas en otros ayuntamientos belgas suscita legítimamente la cuestión de si la prohibición controvertida es pertinente.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎(+352) 4303 3667.

Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en «[Europe by Satellite](#)» ☎(+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!

