



16/03/2017

## Despido discriminatorio por motivos religiosos

[TIUE 14-3-17, asuntos Bougnaoui y Achbita](#)

Se plantean ante el TJUE dos cuestiones prejudiciales relativas a si es discriminatoria la prohibición del uso del velo islámico (hiyab) en el puesto de trabajo. En ambos casos, se trata de mujeres que trabajan de cara al público, una como ingeniera de proyectos en empresas clientes (Sra. Bougnaoui) y otra como recepcionista (Sra. Achbita).

### a) Asunto Asma Bougnaoui, C-188/15 (Francia)

La Sra. Bougnaoui fue contratada por Micropole por tiempo indefinido tras superar un periodo de pruebas durante el que ya usaba el hiyab. Tras realizar un trabajo en una empresa cliente, esta solicitó que no volvieran a enviarla a una trabajadora que usara el velo islámico. Ante la negativa de la trabajadora a dejar de usarlo, Micropole extingue su contrato de trabajo. La Sra. Bougnaoui presenta demanda por **despido discriminatorio** que es desestimada tanto en primera como en segunda instancia.

Interpuesto **recurso de casación**, el Tribunal de Casación francés analiza la cuestión a la luz del art.4.1 de la Directiva 2000/78/CE que dispone que la diferencia de trato basada en una característica como la religión **no** tiene carácter **discriminatorio** cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional de que se trate, dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. A estos efectos, el Tribunal de Casación francés plantea al TJUE la **cuestión prejudicial** sobre si la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios no sean prestados por una trabajadora que lleva velo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante.

El **TJUE** declara que el **requisito profesional esencial y determinante** implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que esta se lleve a cabo. En cambio no puede cubrir consideraciones subjetivas como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente.

### b) Asunto Samira Achbita, C-157/15 (Bélgica)

La Sra. Achbita, que prestaba servicios como recepcionista, fue despedida ante su insistencia en llevar velo islámico y la negativa de la empresa a que lo hiciera. En el momento de la contratación existía en la empresa una norma no escrita que prohibía a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosófica o religiosas en el lugar de trabajo. Esta norma fue incluida en el reglamento interno de la empresa antes del despido de la trabajadora.

La Sra. Achbita presenta demanda por **despido discriminatorio** que es desestimada tanto en primera como en segunda instancia. Planteado recurso de casación, el Tribunal de Casación belga plantea al TJUE la **cuestión prejudicial** relativa a si la prohibición de llevar un pañuelo islámico en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa si la norma en vigor en la empresa prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

El **TJUE** considera que la prohibición de llevar un pañuelo islámico no constituye una **discriminación directa** por motivos de religión o convicciones pues la norma interna trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, ya que les impone de forma general e indiferenciada una neutralidad indumentaria. En cambio, puede constituir una **discriminación indirecta** si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para conseguirla son adecuados y necesarios, extremos que corresponde comprobar al tribunal remitente.

Corresponde al **tribunal remitente** comprobar si la empresa había establecido, con anterioridad al despido un régimen general e indiferenciado de prohibición del uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas y

si este ata a a nicamente a los trabajadores que estaban en contacto con los clientes. Igualmente, debe comprobar si la empresa tenía la posibilidad de ofrecer a la Sra. Achbita un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes.