Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
de 31 de mayo de 2016[1]

Asunto C-157/15

Samira Achbita
y
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
contra
G4S Secure Solutions NV

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación, Bélgica)]

«Derechos fundamentales — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Concepto de discriminación por motivos de religión o convicciones — Diferenciación entre discriminación directa e indirecta — Justificación — Prohibición interna de la empresa de llevar símbolos políticos, filosóficos y religiosos visibles — Neutralidad religiosa y de convicciones — Despido de una trabajadora de religión musulmana por su firme intención de llevar velo islámico en el trabajo»

I. Introducción

1. ¿Puede un empresario privado prohibir a una trabajadora de religión musulmana llevar velo en el trabajo? ¿Y puede despedirla por negarse a quitarse el velo en el trabajo? Éstas son, en esencia, las cuestiones a las que en el presente caso debe responder el Tribunal de Justicia por vez primera desde el punto de vista del Derecho de la Unión y, en particular, desde el prisma del principio de no discriminación por motivos de religión o convicciones.

2. No hace falta subrayar expresamente la conflictividad social de este problema, y menos aún en la actual situación política y social, cuando Europa se enfrenta a una hasta ahora inusitada afluencia de migrantes de terceros países y existe en todos los ámbitos un vivo debate sobre los medios y las formas de integrar lo mejor posible a las personas de procedencia migrante.

3. En último término, los problemas jurídicos en torno al velo islámico son un ejemplo de la cuestión fundamental del grado de diferencia y diversidad que debe admitir en su seno una sociedad europea abierta y plural y, a la inversa, qué grado de adaptación puede exigir a determinadas minorías.

4. De ahí el apasionamiento con que se ha vivido y se vive con frecuencia el debate en torno al velo islámico. Es un debate que en los últimos años ha ocupado ya a diversos tribunales dentro y fuera de la Unión Europea y que ha merecido gran atención tanto de los medios de comunicación como de la literatura especializada.

1 — Lengua original: alemán.

5. Desde el punto de vista del Derecho de la Unión, la clave de la solución del problema se encuentra en la Directiva 2000/78/CE,[2] cuya interpretación solicita aquí al Tribunal de Justicia un alto tribunal belga. una cuestión muy similar es objeto del asunto C-188/15 (Bougnaoui y ADDH), procedente de Francia y actualmente pendiente.

6. En ambos casos se espera del Tribunal de Justicia una resolución de principios que, más allá de los procedimientos principales concretos, sirva de orientación para el mundo laboral de toda la Unión Europea, al menos en lo que respecta al sector privado. En lo que respecta a los trabajadores del sector público (como escuelas, autoridades y juzgados, pero también empresas privadas concesionarias de servicios públicos), las condiciones de trabajo pueden estar sujetas a determinadas particularidades que, no obstante, carecen de relevancia en el presente caso. Asimismo, no es preciso aquí analizar el problema jurídico en torno al comportamiento de los particulares los espacios públicos (por ejemplo, los transeúntes en calles y plazas, los usuarios de instalaciones públicas y los clientes de restaurantes o tiendas).

II. Marco jurídico

A. *Derecho de la Unión*

7. El marco legal de este asunto en cuanto al Derecho de la Unión viene definido por la Directiva 2000/78. Según su artículo 1, dicha 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.»

8. Bajo la rúbrica «Concepto de “discriminación”», el artículo 2 de la Directiva 2000/78 establece lo siguiente:

«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; o que

[…]

2 — Directiva 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 L 303, p. 16); en lo sucesivo, también «Directiva 2000/78» o, simplemente, «Directiva».

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.»

9. El ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 se establece en su artículo 3:

«1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, 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;

[…]»

10. Por último, procede hacer referencia al artículo 4 de la Directiva 2000/78, que, bajo la rúbrica «Requisitos profesionales», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

B. *Derecho nacional*

11. En el período determinante para el litigio principal, en Bélgica regía la antidiscriminatiewet (Ley antidiscriminación) de 25 de febrero de 2003,[3] adoptada en transposición de la Directiva 2000/78.

12. Con arreglo al artículo 2, apartado 1, de dicha Ley, existe una discriminación directa «cuando una diferencia de trato no justificada de forma objetiva y racional se basa directamente en el sexo, la raza, el color de la piel, el origen, la procedencia nacional o étnica, la orientación sexual, el estado civil, el nacimiento, el patrimonio, la edad, la religión o las convicciones, el estado de salud actual o futuro, una discapacidad o una característica física».

13. Con arreglo al artículo 2, apartado 2, de la misma Ley, existe una discriminación indirecta: «cuando una disposición aparentemente neutral, un criterio aparentemente neutral o una actuación aparentemente neutral tienen, de por sí, efectos perjudiciales para las personas afectadas por alguno de los motivos de discriminación enumerados en el apartado 1, a no ser que dicha disposición, criterio o actuación estén objetiva y racionalmente justificados».

14. La enumeración taxativa de los motivos de discriminación que contenía el artículo 2 de la Ley antidiscriminación fue declarada inconstitucional por el Arbitragehof belga (actual Grondwettelijk Hof, Tribunal Constitucional, Bélgica) mediante sentencia de 6 de octubre de 2004. Desde entonces, el artículo 2 es aplicable a todas las discriminaciones, independientemente del motivo en que se basen.[4]

3 — *Belgisch Staatsblad* de 17 de marzo de 2003, p. 12844.

4 — Sentencia n.º 157/2004 del Arbitragehof belga.

15. Recientemente, la Ley antidiscriminación ha sido sustituida por la Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Ley de 10 de mayo de 2007, dirigida a combatir determinadas formas de discriminación). [5] Sin embargo, ésta no es aplicable a los hechos del procedimiento principal.

III. Hechos y procedimiento principal

16. G4S Secure Solutions NV (en lo sucesivo, «G4S») es una empresa que presta servicios de vigilancia y seguridad, pero también de recepción a diversos clientes tanto del sector público como del privado. El 12 de febrero de 2003, la Sra. Samira Achbita comenzó a trabajar para G4S como recepcionista, en virtud de un contrato de trabajo de carácter indefinido.

17. Los trabajadores de G4S no pueden llevar símbolos religiosos, políticos o filosóficos al trabajo, prohibición que inicialmente constituía una norma de empresa no escrita. Por acuerdo del comité de empresa, a partir del 13 de junio de 2006 se introdujo el siguiente texto en el reglamento de régimen interno:

«Se prohíbe a los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas y/u observar cualquier rito derivado de éstas.»

18. Sin formular protesta alguna contra esta norma de la empresa, la Sra. Achbita, que en la época de su contratación ya profesaba la religión musulmana, llevó durante más de tres años un velo exclusivamente fuera de las horas de trabajo. Sin embargo, en abril de 2006 comunicó que, por motivos religiosos, se proponía llevar el velo también durante las horas de trabajo. La dirección de la empresa le indicó que ello era contrario a la neutralidad perseguida por G4S.

19. Tras un período de baja por enfermedad, el 12 de mayo de 2006 la Sra. Achbita comunicó que, a partir del 15 de mayo, reanudaría su actividad laboral llevando un velo. El 12 de junio de 2006, la Sra. Achbita fue despedida por su firme propósito, como musulmana, de llevar el velo islámico. Percibió una indemnización por despido.

20. El 26 de abril de 2007, la Sra. Achbita interpuso una demanda de daños y perjuicios contra G4S ante el Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] por abuso del derecho a despedir trabajadores y, con carácter subsidiario, reclamó el pago de una indemnización por vulneración de la Ley antidiscriminación. En 2009, el Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro para la Igualdad de Oportunidades y para la Lucha contra el Racismo; en lo sucesivo, «Centro») [7] se personó en el procedimiento como coadyuvante en apoyo de las pretensiones de la Sra. Achbita.

21. Mediante sentencia de 27 de abril de 2010, el Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Juzgado de lo Social de Amberes) desestimó la demanda de la Sra. Achbita por entender que no existía discriminación directa ni indirecta. En apelación, el Arbeidshof te Antwerpen [8] desestimó también sus pretensiones mediante sentencia de 23 de diciembre de 2011 debido a que, habida cuenta de las posturas divergentes sostenidas en la jurisprudencia y en la doctrina, G4S no sabía ni tenía necesariamente que saber que la prohibición impuesta era ilícita, de modo que no puede considerarse que el despido fuera manifiestamente injustificado ni discriminatorio. Ahora es el Hof van Cassatie [9] belga, el órgano jurisdiccional remitente, quien ha de conocer del recurso de casación interpuesto contra esta sentencia de segunda instancia por la Sra. Achbita, por un lado, y por el Centro, por otro.

5 — *Belgisch Staatsblad* de 30 de mayo de 2007, p. 29016.

6 — Juzgado de lo Social de Amberes.

7 — Organización belga de Derecho público creada por ley en 1993 y dedicada, en particular, a la lucha contra el racismo y contra las más variadas formas de discriminación. El Tribunal de Justicia conoce ya el Centro, entre otras cosas, por el asunto Feryn (C-54/07).

8 — Tribunal Laboral de Amberes.

9 — En lo sucesivo, también «Tribunal de Casación».

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

22. Mediante sentencia de 9 de marzo de 2015, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 3 de abril de 2015, el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación) ha suspendido su procedimiento y ha remitido al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que la prohibición de llevar un velo como musulmana 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 y religiosas?

23. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia han presentado observaciones escritas G4S, el Centro, los Gobiernos de Bélgica y de Francia y la Comisión Europea. Esos mismos intervinientes estuvieron representados en la vista oral celebrada el 15 de marzo de 2016, en la que también participó el Reino Unido. En el asunto C-188/15 se celebró la vista también ese mismo día.

V. Apreciación

24. Es objeto de la presente petición de decisión prejudicial el concepto de «discriminación por motivos de religión o convicciones» en el sentido de los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78.

25. La *discriminación* es una diferencia de trato que no está justificada.[10] Aunque en el texto de la Directiva 2000/78 prácticamente no existe una estricta diferenciación entre los conceptos de «diferencia de trato» y «discriminación», es evidente que el legislador de la Unión también parte de la idea de que «resulta […] esencial distinguir las diferencias de trato justificadas […] y debe prohibirse la discriminación».[11]

26. A diferencia del asunto paralelo C-188/15, en puridad, en el presente procedimiento prejudicial sólo se pregunta al Tribunal de Justicia por el concepto de discriminación directa con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 y, por tanto, en último término también por la diferencia entre discriminación directa e indirecta, pero no por la posible justificación de una discriminación (o diferencia de trato) del tipo que sea. Tal discriminación puede residir en el hecho de que, a juicio del Hof van Cassatie (Tribunal de Casación) belga, según parece entender, una discriminación indirecta puede estar justificada en un caso como el presente, mientras que una discriminación directa no.

27. No obstante, tal y como voy a exponer a continuación, en determinadas circunstancias una diferencia de trato directa también puede estar perfectamente justificada. Asimismo, no se ha de olvidar que tanto la justificación de una diferencia de trato directa como la justificación de una diferencia de trato indirecta exigen el cumplimiento de determinados requisitos del Derecho de la Unión. Por lo tanto, para poder dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente,[12] habida

10 — Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248), punto 28.

11 — Véase el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78, si bien en relación con la discriminación por razones de edad. Véase también el tenor del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva, conforme al cual los Estados miembros pueden disponer que, con los requisitos de justificación que allí se detallan, «una diferencia de trato […] no tendrá carácter discriminatorio». De forma similar, véase la (no siempre uniforme) jurisprudencia; por ejemplo, sobre la discriminación por razones de edad, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartado 27.

12 — Sobre la necesidad de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente y, si es necesario, abordar también aspectos del Derecho de la Unión que no hayan sido aludidos expresamente en la petición de decisión prejudicial, véanse las sentencias de 12 de diciembre de 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459), apartado 8; de 2 de diciembre de 2009, Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744), apartado 50; de 18 de diciembre de 2014, Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453), apartado 37, y de 17 de diciembre de 2015, Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823), apartados 33 y 34, y, especialmente en relación con la Directiva 2000/78, las sentencias de 12 de enero de 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3), apartado 32; de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4), apartado 48, y de 12 de diciembre de 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823), apartado 23.

cuenta también de la disparidad en la práctica de los órganos jurisdiccionales nacionales, dentro y fuera de la Unión Europea, en el presente caso el Tribunal de Justicia no debería renunciar a ocuparse detenidamente del problema de la discriminación, incluida su posible justificación. Así lo ha advertido acertadamente también la Comisión en la vista.

28. En primer lugar me voy a ocupar brevemente del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 (a continuación, sección A), antes de tratar el concepto de discriminación por motivos de religión (más adelante, sección B), y, por último, me pronunciaré sobre las posibles justificaciones (sección C).

A. *El ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78*

29. Con arreglo a su artículo 3, apartado 1, letra c), la Directiva 2000/78 se aplicará, «dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, […] a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con […] las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».

30. Dado que para poner fin a la relación laboral de la Sra. Achbita por G4S fue determinante la prohibición de llevar velo islámico en el lugar de trabajo, como concreción de una prohibición general de la empresa de llevar símbolos religiosos visibles, ésta ha de considerarse una condición de despido a efectos del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. Por lo tanto, el presente caso está comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.

31. Francia insiste en que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, según se desprende de la parte introductoria del artículo 3, apartado 1, sólo comprende el ámbito de las competencias atribuidas a la Comunidad (actualmente, la Unión). Por lo tanto, en su opinión la Directiva no está concebida para ser aplicada en situaciones que afectan a la identidad nacional de los Estados miembros. En particular, dicho Estado miembro considera que la aplicación de la Directiva a la función pública («*service publique*») está sujeta a limitaciones, en virtud del principio constitucional de laicismo [13] («*laïcité*») que rige en Francia. A este respecto, se remite a la obligación consagrada en el artículo 4 TUE, apartado 2, de respetar la identidad nacional de los Estados miembros, inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de éstos.

32. En primer lugar procede señalar que el presente procedimiento no versa sobre un empleo en la función pública. De cualquier manera, el reparto de competencias entre la Unión y sus Estados miembros se rige por los Tratados, y de la sola obligación establecida en el artículo 4 TUE, apartado 2, de respetar la identidad nacional de los Estados miembros no se deduce que existan determinadas materias o ámbitos de actividad que estén totalmente excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. [14] Es la *aplicación* de la Directiva lo que en ningún caso puede menoscabar la identidad nacional de los Estados miembros. Por lo tanto, la identidad nacional no limita el ámbito de aplicación de la Directiva en sí mismo, sino que debe ser tenida debidamente en cuenta al interpretar el principio de igualdad de trato que ésta consagra, así como las justificaciones de las eventuales diferencias de trato. [15] La propia Francia ha reconocido, por cierto, en la vista oral ante el Tribunal de Justicia, que tal forma de proceder es una forma viable de proteger la identidad nacional.

13 — Véase el artículo 1, primera frase, de la Constitución de la República Francesa de 4 de octubre de 1958. Véanse también las sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 10 de noviembre de 2005, Leyla Şahin/Turquía (asunto n.º 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498), apartado 56, y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartado 47.

14 — Véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de diciembre de 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806), apartados 92 a 94, y de 12 de mayo de 2011, Runevič-Vardyn y Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291), apartados 86 y 87, en que el Tribunal de Justicia tampoco trató la identidad nacional a que se refiere el artículo 4 TUE, apartado 2, como un límite del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, sino como un fin legítimo que puede justificar la injerencia de los Estados miembros en los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los particulares.

15 — Véase el punto 125 de las presentes conclusiones.

B. *El concepto de discriminación por motivos de religión*

33. Como se desprende de su artículo 1 en relación con su artículo 2, apartado 1, la Directiva 2000/78 lucha contra la discriminación tanto directa como indirecta por motivos de religión o convicciones en el empleo y la ocupación. A los efectos del presente caso no es necesario entrar en detalles sobre la diferencia entre «religión» y «convicciones». Por eso, en aras de la simplicidad, sólo hablaré de «discriminación por motivos de religión» o «discriminación religiosa».

1. Sobre el aspecto religioso del presente caso

34. Saber qué se debe entender por «religión», es sin duda un tema complejo en el que se mezclan puntos de vista objetivos con elementos de la convicción subjetiva de cada persona.

35. El concepto de «religión» empleado en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en sentido amplio: no sólo comprende la fe de una persona como tal (*forum internum*), sino también la práctica y la manifestación de esa religión también hacia el exterior (*forum externum*). En efecto, tal y como se desprende de su título, de su exposición de motivos y de su artículo 1, la Directiva 2000/78 va dirigida a combatir las discriminaciones en el empleo y la ocupación. Su objetivo general es crear un entorno de trabajo libre de discriminaciones. [16] Para poder alcanzar este objetivo de la mejor manera posible, no puede definirse estrictamente el ámbito de aplicación de la Directiva. [17] Con mayor motivo habida cuenta de que la Directiva 2000/78 concreta el principio de igualdad de trato, que es uno de los principios generales del Derecho de la Unión y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales le otorga un lugar preeminente. [18]

36. De forma análoga, el artículo 10, apartado 1, segunda frase, de la Carta de los Derechos Fundamentales establece que la libertad de religión implica también la libertad de toda persona de manifestar su religión en público o en privado, en particular, a través de las prácticas.

37. Sin duda, una interpretación amplia del concepto de «religión» no significa que, de antemano, todo comportamiento o actuación de las personas esté protegido por el ordenamiento jurídico sólo por ampararse en una convicción religiosa del tipo que sea. [19]

38. Sin embargo, en el presente caso se desprende indudablemente de la resolución de remisión que la Sra. Achbita (al igual que otras muchas musulmanas) lleva velo por motivos religiosos, y no hay razón alguna para dudar seriamente de su motivación religiosa. A semejanza de la forma de proceder del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en relación con el artículo 9 del CEDH [20] y

16 — En este sentido, véanse también las sentencias de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartado 19; de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 39, y de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartado 28.

17 — En idéntico sentido, con respecto a la similar Directiva 2000/43/CE, véanse las sentencias de 12 de mayo de 2011, Runevič-Vardyn y Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291), apartado 43, y de 16 de octubre de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480), apartados 42 y 66.

18 — Sentencias de 19 de enero de 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), apartado 21, y de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 38.

19 — En este sentido, véanse las sentencias del TEDH de 10 de noviembre de 2005, Leyla Şahin/Turquía (asunto n.º 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498), apartado 105; de 1 de julio de 2014, S.A.S./Francia (asunto n.º 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511), apartado 125, y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartado 54, referidas al artículo 9 del CEDH.

20 — Véanse, recientemente, las sentencias del TEHD de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartados 83, 84 y 97, y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartados 21 a 28 y 63.

conforme a la práctica de numerosos tribunales e instituciones nacionales,[21] el Tribunal de Justicia también ha de ver en ello una referencia suficiente a la religión, de manera que el presente asunto esté comprendido en el ámbito material de aplicación de la prohibición por motivos religiosos que rige en el Derecho de la Unión.

2. Sobre la diferenciación entre discriminación directa e indirecta

39. Para el órgano jurisdiccional remitente, el centro de interés se sitúa en torno a la cuestión de si la prohibición controvertida constituye una discriminación religiosa directa o indirecta.

40. La distinción entre discriminación directa e indirecta es jurídicamente relevante sobre todo por el hecho de que las posibles justificaciones pueden variar en función de si la diferencia de trato guarda relación directa o indirecta con la religión. En particular, los posibles objetivos que pueden invocarse para justificar una diferencia de trato directa por motivos de religión no son tan amplios como los que pueden justificar una diferencia de trato indirecta.[22]

41. G4S considera que no existe ningún tipo de discriminación, mientras que Francia y el Reino Unido aprecian una discriminación indirecta, y Bélgica y el Centro afirman, por su parte, que existe una discriminación directa.[23] En el presente asunto C-157/15, la Comisión considera que existe una discriminación indirecta, y en el asunto paralelo C-188/15, se da, a su juicio, una discriminación directa. La práctica de los órganos jurisdiccionales nacionales en tales casos es asimismo dispar.[24]

42. Existe una *discriminación religiosa directa* a efectos de la Directiva 2000/78 cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de la religión [artículo 2, apartado 2, letra a), en relación con el artículo 1], de modo que la diferencia de trato que subyace se vincula directamente con la religión. En cambio, existe una *discriminación religiosa indirecta* cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una determinada religión respecto de otras personas [artículo 2, apartado 2, letra b)].

43. Considerada superficialmente, una prohibición como la establecida por G4S podría verse como una discriminación directa a efectos del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva. En efecto, el reglamento de régimen interno de G4S prohíbe expresamente a los trabajadores de la empresa llevar en el trabajo símbolos visibles de sus convicciones religiosas, de manera que el tenor de dicha norma se vincula directamente con la religión, y en aplicación de la misma fue despedida la Sra. Achbita, una trabajadora de confesión musulmana, ya que ésta, apelando a sus convicciones religiosas, se empeñó en llevar un velo islámico en el trabajo, o porque se negó a quitarse el velo durante las horas de trabajo.

21 — Véase, por ejemplo, la reciente jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional) alemán (auto de 27 de enero de 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, apartados 83 a 87; del Højesteret (Tribunal Supremo) danés (sentencia de 21 de enero de 2005, Ufr.2005.1265H), de la Cour de cassation (Tribunal de Casación) francesa (sentencia n.º 13-28.369, «Baby Loup», FR:CCASS:2014:AP00612), así como la práctica del Organismo de Derechos Humanos neerlandés (College voor de Rechten van de Mens), resolución (oordeel) n.º 2015-145, de 18 de diciembre de 2015; véase también (fuera de la Unión Europea) la jurisprudencia de la U.S. Supreme Court (Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América, sentencia de 1 de junio de 2015, asunto 14-86, EEOC/Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

22 — Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248), punto 31, y (en relación con la similar Directiva 2000/43) mis conclusiones presentadas en el asunto CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170), punto 73; véase también la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823), apartado 45.

23 — En el asunto C-188/15, Suecia también aboga por que se aprecie la existencia de una discriminación directa.

24 — Véanse, en particular, las resoluciones de los tribunales y organismos nacionales citadas en el punto 21.

44. Al margen de todo ello, en su jurisprudencia relativa a diversos principios de no discriminación que rigen en el Derecho de la Unión el Tribunal de Justicia por lo general ha aplicado hasta ahora un concepto amplio de discriminación directa, apreciándola siempre que una medida estuviese íntimamente ligada al motivo invocado en cada caso para la diferencia de trato. [25]

45. Pero en todos esos casos se trataba de características físicas invariables o propiedades personales de las personas (como el sexo, [26] la edad o la orientación sexual), y no de formas de comportamiento basadas en decisiones o convicciones subjetivas, como en este caso el hecho de llevar o no la cabeza cubierta.

46. Por lo tanto, si se analiza con mayor detenimiento se comprueba que el fenómeno de la discriminación directa no puede comprender una prohibición como la aquí controvertida.

47. Para apreciar una discriminación religiosa directa conforme a la definición del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, lo esencial es que una persona «haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra» *por razón de la religión*.

48. Y en el presente caso no hay razones para creer que se haya producido tal «trato menos favorable». Según voy a exponer a continuación con más detalle, en el presente caso no se aprecia ni un trato desfavorable a los pertenecientes a una determinada comunidad religiosa frente a los seguidores de otras religiones, ni una desventaja para las personas religiosas en comparación con las no religiosas o con las que manifiestan su ateísmo.

49. En primer lugar, procede subrayar que la prohibición controvertida afecta por igual a todos los símbolos religiosos visibles. Por lo tanto, no existe ninguna discriminación *entre religiones*. En particular, a tenor de toda la información de que dispone el Tribunal de Justicia, *no* se trata de una medida dirigida especialmente a los trabajadores de confesión musulmana, ni siquiera específicamente a *las trabajadoras* de dicha comunidad religiosa, pues una norma de empresa como la del G4S puede afectar de igual manera a los trabajadores hombres de religión judía que se presenten en el trabajo con una *kipá*, o a un sij que desee desarrollar su trabajo con un *dastar* (turbante), o incluso a las trabajadoras y los trabajadores de instituciones religiosas cristianas que lleven colgada una cruz en lugar visible o quieran ir al trabajo con una camiseta con la leyenda «Jesús te ama».

50. Se ha de admitir que la Directiva, cuyo ámbito de aplicación debe interpretarse ampliamente, [27] no sólo prohíbe la discriminación por razón *de una* religión, sino toda discriminación por razón *de la* religión (artículo 2, apartado 1, en relación con el artículo 1 de la Directiva 2000/78 y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales). Pero tampoco desde este punto de vista un caso como el presente ofrece razones para apreciar una discriminación religiosa directa.

51. En efecto, se ha de tener en cuenta que una norma de empresa como la de G4S no se limita a una prohibición de llevar signos visibles de una convicción *religiosa*, sino que al mismo tiempo prohíbe también expresamente llevar signos visibles de convicciones políticas o filosóficas. Por lo tanto, dicha norma es expresión de una política de empresa de carácter general y uniforme de neutralidad religiosa y de convicciones.

25 — Véanse, en particular, las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383), apartados 12 y 17; de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384), apartado 13; de 27 de febrero de 2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114), apartado 39; de 20 de septiembre de 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536), apartado 55; de 18 de noviembre de 2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703), apartado 31; de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartados 23 y 24; de 1 de abril de 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179), apartado 72; de 10 de mayo de 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286), apartado 52, y de 12 de octubre de 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823), apartados 41 y 44; en idéntico sentido, véase también la sentencia de 16 de octubre de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480), apartados 76, 91 y 95.

26 — A este respecto prescindo del infrecuente caso especial del cambio de sexo; véanse sobre ese tema mis conclusiones presentadas en el asunto Association belge des Consommateurs Test-Achats y otros (C-236/09, EU:C:2010:564), punto 36.

27 — Véanse a este respecto de nuevo el punto 35 y la nota 17 de las presentes conclusiones.

52. Este principio de neutralidad afecta a un trabajador religioso exactamente igual que a un ateo convencido que quiera expresar su postura antirreligiosa en su vestimenta, o que a un trabajador políticamente activo que manifieste su predilección por un partido o determinados planteamientos políticos mediante elementos de la indumentaria (por ejemplo, símbolos, insignias o eslóganes impresos en su camisa, camiseta, gorra o sombrero).

53. En definitiva, en el presente caso estamos únicamente ante una diferencia de trato entre los trabajadores que desean expresar activamente una determinada convicción (ya sea de índole religiosa, política o filosófica) y sus compañeros que no sienten esa necesidad. Pero esa diferencia de trato no constituye ningún «trato menos favorable» directo y vinculado específicamente a la religión.

54. El mero hecho de que la prohibición de llevar símbolos religiosos visibles en el trabajo pueda constituir [28] una injerencia en la libertad religiosa (artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales [29]) no lleva a una conclusión diferente, pues no toda injerencia en dicho derecho fundamental merece ser calificada necesariamente como discriminatoria desde el punto de vista del principio de igualdad de trato, y mucho menos como *directamente* discriminatoria.

55. Probablemente, la situación sería diferente si se constatase que una prohibición como la que es objeto del caso de autos se basa en estereotipos o prejuicios contra a una o varias religiones concretas (o incluso contra las convicciones religiosas en general). En tal caso, sin duda, habría de apreciarse una discriminación directa por motivos de religión. [30] Pero, atendiendo a la información disponible, no hay ninguna razón para pensar que sea así.

56. En conclusión, una prohibición como la examinada en el presente caso no debe considerarse una discriminación *directa* por motivos de religión [artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78].

57. No obstante, dado que tal norma en la práctica puede afectar a las personas de determinadas religiones o convicciones (en el presente caso, a las trabajadoras de confesión musulmana) de manera más acusada que a otros trabajadores, no se puede descartar que exista una discriminación *indirecta* [artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78], sin perjuicio de la posibilidad de una justificación.

C. Posibilidad de justificación

58. En caso de que una prohibición como la impuesta por G4S se considere discriminación (indirecta o incluso directa) por motivos de religión, se habrá de analizar entonces si la diferencia de trato subyacente puede estar justificada con arreglo a la Directiva 2000/78 o si, al no haber tal justificación, se trata de una discriminación ilícita.

59. Una diferencia de trato *indirecta* por motivos religiosos [31] puede estar objetivamente justificada por cualquier finalidad legal (legítima), siempre que la medida controvertida (en este caso la prohibición de llevar símbolos políticos, filosóficos y religiosos visibles) sea adecuada y necesaria para alcanzarla [artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78].

28 — Sobre la libertad religiosa, véase también el punto 113 de las presentes conclusiones.

29 — Véanse, por ejemplo, las sentencias del TEHD de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartados 83, 84 y 97, y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartado 47, en relación con el artículo 9 del CEDH.

30 — Tal y como se desprende de la sentencia de 16 de octubre de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480), apartado 82, el Tribunal de Justicia ve un indicio de discriminación *directa* (por razón del origen étnico) cuando se adopta una medida basándose en estereotipos y prejuicios contra un determinado grupo de personas.

31 — Véanse mis argumentos anteriores, en particular en el punto 57 de las presentes conclusiones.

60. Sin duda alguna, entre las finalidades legítimas a que se refiere el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 figuran las reconocidas expresamente por el propio legislador de la Unión, es decir, por un lado, el cumplimiento de requisitos profesionales especiales (artículo 4, apartado 1, de la Directiva) y, por otro, la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos (artículo 2, apartado 5, de la Directiva). En estos dos objetivos voy a centrarme a continuación.

61. Con ambas disposiciones se concretan en el Derecho derivado los límites a que están sometidos los principios de igualdad de trato y de no discriminación consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales, como todos los derechos fundamentales del Derecho de la Unión (véase, en general, el artículo 52, apartado 1, de la Carta).

62. Por lo demás, dado que los artículos 2, apartado 5, y 4, apartado 1, de la Directiva son aplicables independientemente del tipo de discriminación, mis reflexiones sobre estas dos justificaciones son válidas también para el caso de que el Tribunal de Justicia (en contra de lo que he propuesto) no aprecie una discriminación indirecta, sino una discriminación directa por motivos de religión.

63. Quienes han presentado observaciones en el procedimiento discrepan profundamente acerca de si una prohibición como la aquí controvertida persigue una finalidad legítima, y más aún si es una finalidad legítima a efectos de las dos citadas disposiciones, y si esa finalidad resiste el examen de la proporcionalidad. Mientras que G4S entiende que es así, se pronuncian en contra el Centro, Bélgica y Francia. Y también la Comisión se muestra ciertamente escéptica al respecto.[32] Tampoco hay uniformidad entre las prácticas de los órganos jurisdiccionales nacionales sobre esta cuestión.[33]

64. Voy a ocuparme de este problema en primer lugar desde el punto de vista de los requisitos profesionales (artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78; véase, a continuación, la sección 1), y después desde el prisma de la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos (artículo 2, apartado 5, de la Directiva; véase la sección 2).

1. La prohibición controvertida como requisito profesional esencial y determinante (artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78)

65. Con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, «los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 [de la Directiva] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

66. Dicho de forma más sencilla, los requisitos profesionales, a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, que se derivan del tipo de actividad o de las condiciones de su ejercicio son concreción de una finalidad legítima y, por tanto, constituyen una razón objetiva que puede justificar una diferencia de trato por motivos de religión, de manera que no exista discriminación ilícita.

32 — En el asunto C-188/15, la Comisión sostiene firmemente, incluso, que no cabe una justificación con arreglo a la Directiva 2000/78.

33 — Véanse de nuevo las resoluciones de los órganos jurisdiccionales nacionales citadas en la nota 21.

67. A diferencia de lo que a primera vista puedan sugerir los términos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva («los Estados miembros podrán disponer»), los requisitos profesionales como justificación de una diferencia de trato no son establecidos necesariamente por los Estados miembros en el ejercicio de su potestad pública, en forma de leyes o decretos, sino que basta con que en el seno de una empresa exista una normativa interna en ese sentido. [34] Esto es exactamente lo que sucede en el caso de G4S, pues la prohibición controvertida se basa en una norma interna de la empresa, adoptada incluso de acuerdo con el comité de empresa.

68. Por lo tanto, el requisito esencial para la aplicación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, tal y como ya ha aclarado el Tribunal de Justicia, no es el *motivo* en el que se basa la diferencia de trato (en este caso, la religión), sino una *característica* vinculada a dicho motivo la que debe constituir tal requisito profesional. [35]

69. Es lo que sucede en el presente caso, pues G4S no prohíbe a sus trabajadoras profesar ni practicar una determinada religión, sino que simplemente les exige que prescindan de determinadas prendas de vestir, como el velo, que pueden estar relacionadas con una religión. Por lo tanto, se trata de si un empresario puede imponer a su empleada, como requisito profesional, exigencias relativas a determinadas características de su apariencia externa, concretamente sobre ciertos aspectos de su indumentaria, cuando éstos puedan tener una referencia religiosa.

70. Para ello, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece dos condiciones: de una parte, que se trate de un «requisito profesional esencial y determinante» y, de otra, que el requisito sea «proporcionado» y con él se persiga un «objetivo legítimo».

a) El criterio del requisito profesional esencial y determinante

71. En primer lugar procede examinar si una prohibición como la controvertida puede contarse siquiera entre los requisitos profesionales a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, o si puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante. La mayoría de los intervinientes lo niegan.

i) Requisito profesional

72. Como excepción que es a un principio general de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse restrictivamente. [36] Este punto de vista se ve confirmado no sólo por los términos relativamente estrictos de la disposición, [37] sino también por la exposición de motivos de la Directiva, [38] donde se subraya de forma especial que la citada justificación sólo es válida «en muy contadas circunstancias».

73. No obstante, aun desde la interpretación más restrictiva, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva deja un margen para la consideración de unas normas de indumentaria establecidas por la empresa de que se trate, pues en dicha disposición no se habla solamente del ejercicio de la «actividad profesional» en sí, sino también del «contexto en que se lleva a cabo». Tal y como evidencia, además, el uso de la

34 — En este sentido, véase la sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 59 en relación con los apartados 68 y 69, en que se trataba de una normativa convencional acordada por los interlocutores sociales.

35 — Sentencias de 12 de enero de 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3), apartado 35, última frase; de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 66, y de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartado 36.

36 — Sentencias de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 72, y de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartado 47.

37 — La propia redacción de esta justificación coloca relativamente alto el listón para su aplicación, pues el legislador de la Unión insiste en que se trate de una «actividad profesional concreta», en que sea un «requisito profesional esencial y determinante» y en que «el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

38 — Vigésimo tercer considerando de la Directiva 2000/78.

conjunción «o» en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva, el «contexto en que se lleva a cabo» la actividad profesional constituye un elemento totalmente autónomo respecto de la «naturaleza de la actividad profesional». Cada uno de estos dos elementos, por tanto, puede considerarse por sí solo como justificación para una diferencia de trato por motivos de religión.

74. Aplicado a un caso como el presente, esto significa que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva en modo alguno comprende sólo requisitos respecto del desarrollo operativo de la actividad de una recepcionista de una empresa o de una autoridad (por ejemplo, el saludo a los visitantes, la entrega de información, la realización de controles de acceso o la apertura y cierre de puertas y barreras), sino que, dentro del «contexto en que se lleva a cabo», también tiene en cuenta las condiciones en que se realizan dichas funciones. [39]

75. Si bien la actividad de una recepcionista puede desempeñarse igual de bien con velo que sin él, también es cierto que puede formar parte del contexto en que se lleva a cabo observar las normas de indumentaria impuestas por el empresario (por ejemplo, la obligación de llevar una ropa de trabajo o un uniforme, o bien la eventual prohibición de llevar símbolos religiosos, políticos o filosóficos visibles), de manera que la trabajadora desarrolla su trabajo en un contexto en que debe renunciar a su velo.

76. Puede ser que haya empresas que deliberadamente se pongan el objetivo de reclutar un personal variopinto y diverso y hacer de esa diversidad exhibida precisamente su imagen de marca. Pero, de forma igual de legítima, una empresa (como G4S) puede optar por una política de estricta neutralidad religiosa y de convicciones y, con vistas a la realización de esa imagen, exigir a sus trabajadores como requisito profesional la correspondiente presencia neutral en el puesto de trabajo.

ii) Requisito profesional esencial y determinante

77. No obstante, sólo se puede exigir la observancia de una determinada normativa sobre la indumentaria (y, por ende, también la aquí controvertida prohibición del velo) por parte de una trabajadora con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si se trata de un «requisito profesional esencial y determinante».

78. Por lo tanto, el listón para poder justificar diferencias de trato relativas a la religión está alto, pero no es en absoluto insuperable.

79. En particular, en un caso como el presente no se puede negar completamente la invocación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva aludiendo a la corriente jurisprudencial según la cual no se puede justificar una discriminación por razones meramente económicas. [40] Precisamente, la quintaesencia de esta disposición es posibilitar una justificación de las desigualdades de trato por razones económicas (más exactamente, empresariales), aunque sea sólo si se cumplen ciertos estrictos requisitos establecidos por el legislador de la Unión.

39 — La relevancia del contexto y del momento en que se manifiesta una convicción religiosa ha sido reconocida también por el TEDH; véanse, por ejemplo, las sentencias de 10 de noviembre de 2005, Leyla Şahin/Turquía (asunto n.º 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498), apartado 109, y de 1 de julio de 2014, S.A.S./Francia (asunto n.º 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511), apartado 130, así como las observaciones de la juez O'Leary a la sentencia de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, sección III del voto particular).

40 — En este sentido, véanse, por ejemplo, las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383), apartado 12; de 3 de febrero de 2000, Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64), apartado 29; de 4 de octubre de 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513), apartados 28 y 29, y de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker (C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583), apartado 85; en el mismo sentido, véase la sentencia de 19 de junio de 2014, Specht y otros (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005), apartado 77.

80. Qué requisitos profesionales concretos pueden considerarse, en su caso, como esenciales y determinantes en atención a la naturaleza de la actividad concreta y al contexto en que se lleva a cabo es algo que debe valorarse conforme a criterios objetivos y tomando en consideración todas las circunstancias relevantes de cada caso.

81. A este respecto, el empresario ha de gozar de un margen de apreciación empresarial, basado en último término en el derecho fundamental a la libre empresa (artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales [41]), libertad que comprende el principio de que todo empresario ha de poder decidir la forma y las condiciones en que se han de organizar y desempeñar las labores correspondientes a la empresa y en qué forma se han de ofrecer sus productos y servicios.

82. Al margen de los casos especialmente evidentes en que la estricta observancia de determinadas reglas sobre la indumentaria es imprescindible, ya sea por razones de higiene o por seguridad en el trabajo (por ejemplo, en los hospitales, [42] laboratorios, cocinas, fábricas u obras), un empresario también puede prescribir a sus trabajadores, dentro de una política empresarial por él definida, que se comporten y vistan de una determinada manera en su puesto de trabajo. [43] Con mayor motivo ha de ser así cuando el trabajador afectado (en este caso, la Sra. Achbita) ha de mantener frecuentemente contacto cara a cara con los clientes en el ejercicio de su actividad. [44]

83. Este tipo de normas son muy comunes. Pueden limitarse a establecer un determinado estilo (por ejemplo, traje y corbata para hombres en determinadas autoridades o empresas, seguimiento de una determinada moda para las vendedoras y vendedores de grandes almacenes y boutiques), pero en ciertos casos también pueden incluir la obligación de llevar una ropa de trabajo o un uniforme (por ejemplo, policías, soldados, empleados de servicios de seguridad y compañías aéreas, cuya vestimenta ha de inspirar al mismo tiempo respeto y confianza, además de garantizar una cierta facilidad de diferenciación y reconocimiento).

84. Así las cosas, desde una consideración objetiva y teniendo en cuenta el margen de apreciación empresarial, no parece en absoluto descabellado que una recepcionista como la Sra. Achbita deba desarrollar su actividad respetando unas determinadas normas sobre la indumentaria (en este caso, renunciando a su velo islámico). Una prohibición como la impuesta por G4S puede entenderse como un requisito profesional esencial y determinante a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

b) Criterios del objetivo legítimo y del requisito proporcionado

85. Queda aún por analizar si una prohibición como la impuesta por G4S constituye un requisito proporcionado con el que se persigue un objetivo legítimo. Con estos dos criterios adicionales que introduce la parte final del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 se aclara, por último, que el margen de apreciación empresarial del empleador para establecer requisitos profesionales está sujeto a límites definidos por el Derecho de la Unión.

41 — Sobre la libertad de empresa, véase también el punto 134 de las presentes conclusiones.

42 — Véase la sentencia del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartados 98 y 99.

43 — En este sentido, también la sentencia del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartado 94, donde el deseo del empresario de transmitir una determinada imagen de empresa («the employer's wish to project a certain corporate image») se calificó de «indudablemente legítimo» («this aim was undoubtedly legitimate»).

44 — Otra cosa sería, en cambio, si se tratase de trabajadores cuya actividad se pudiera desempeñar sin contacto cara a cara con el cliente (por ejemplo, como telefonistas en un «call center» o como administrativos en el departamento de contabilidad de una empresa o en el departamento de siniestros de una aseguradora).

86. Mientras que con uno de ellos («requisito proporcionado») simplemente se evoca el principio de proporcionalidad,[45] del que me ocuparé más adelante [véase el inciso ii)], el otro («objetivo legítimo») deja claro que, al establecer los requisitos profesionales, el empresario no puede perseguir arbitrariamente cualquier objetivo a su antojo, sino sólo fines legítimos [véase, acto seguido, el inciso i)].

i) Objetivo legítimo

87. Para valorar si el fin perseguido por el empresario es legítimo es precisa una consideración normativa en que, en particular, se tengan en cuenta los valores fundamentales de la Unión y de los objetivos esenciales de ésta (artículos 2 TUE y 3 TUE). Por cierto, a dichos valores y objetivos se hace referencia también en un lugar destacado del preámbulo de la Directiva 2000/78.[46]

88. Aplicado a un caso como el presente, esto significa que la norma sobre la indumentaria establecida por una empresa como G4S para sus trabajadores, incluida, en su caso, la prohibición del velo, sólo puede servir para justificar una diferencia de trato por motivos religiosos si dicha norma sobre la indumentaria y la imagen de empresa que con ella se transmite («corporate image» o «corporate identity»), por su parte, son legítimas y, en particular, conformes con el Derecho de la Unión.

89. Por ejemplo, si una empresa desea transmitir una «identidad corporativa» con la que se propague una ideología contraria a la dignidad humana, esa forma de proceder entrará en flagrante contradicción con los valores fundamentales de la Unión (artículo 2 TUE). Una norma sobre la indumentaria basada en esa ideología no perseguiría ningún «objetivo legítimo» a efectos del artículo 4, apartado 1, parte final, de la Directiva 2000/78, por lo que no serviría para justificar ningún tipo de discriminación entre los trabajadores.

90. De igual manera sucede con la consideración de los deseos de terceros por parte de la empresa: aunque, obviamente, en la forma de llevar sus negocios un empresario puede y debe atender de forma primordial a las preferencias y deseos de las personas con las que trata, especialmente de sus clientes, pues de lo contrario no duraría mucho en el mercado, la empresa tampoco puede obedecer ciega e irreflexivamente a toda petición o deseo manifestado por los terceros.

91. Por ejemplo, si un cliente, por importante que sea, quisiese exigir al empresario que contratase solamente trabajadores de una determinada religión, un determinado origen étnico, un determinado color de piel, un sexo determinado, una edad determinada, una determinada orientación sexual o trabajadores sin discapacidad, es evidente que tal deseo no sería legítimo,[47] de modo que el empresario en cuestión no podría imponer a sus trabajadores requisitos profesionales en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.[48]

45 — Esto queda patente con especial claridad en la versión francesa («pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée*») y en la inglesa («provided that […] the requirement is *proportionate*») del artículo 4, apartado 1, parte final, de la Directiva 2000/78; cursiva añadida aquí. En este sentido, véase también la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartado 45.

46 — Véanse, en particular, los considerandos 1, 4 y 5 de la Directiva 2000/78.

47 — Algunas escasas excepciones confirman esta regla. Así, puede ser legítimo que en determinadas situaciones estrictamente definidas (por ejemplo, tras una violación) las pacientes mujeres deseen ser atendidas en los hospitales y consultas médicas por personal femenino. Asimismo, puede ser legítimo ordenar que el control de personas realizado sobre pasajeros (por ejemplo, en aeropuertos) lo lleve a cabo por lo general personal de seguridad del mismo sexo.

48 — En este sentido, véase la sentencia de 10 de julio de 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), que versaba sobre unos hechos en que un empresario, invocando presuntos deseos de los clientes, declaró públicamente que no quería contratar a marroquíes (véanse las conclusiones del Abogado General Poiares Maduro presentadas en dicho asunto, EU:C:2008:155, especialmente los puntos 3, 4 y 16 a 18).

92. En cambio, todo cliente con buenas intenciones puede exigir ser atendido de forma no discriminatoria y amable y con el respeto que exigen las mínimas normas de cortesía.[49] Es perfectamente legítimo que una empresa exija que se satisfagan tales expectativas de sus clientes como condición para el ejercicio de la actividad de sus trabajadores y, por tanto, como requisito profesional esencial y determinante a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.[50]

93. En el presente caso, la prohibición del velo es concreción de la política de neutralidad religiosa y de creencias, que G4S se ha impuesto a sí misma, y tal política de neutralidad no excede los límites del margen de apreciación empresarial, máxime tratándose de una empresa que, en particular, presta servicios de vigilancia y seguridad, pero también de recepcionista, a los más diversos clientes tanto del sector público como del privado, y sus trabajadores deben poder atender a todos esos clientes con flexibilidad.

94. En tal caso resulta especialmente oportuna una política de neutralidad, y no sólo por la diversidad de los clientes atendidos por G4S, sino también por la especial naturaleza de las actividades desarrolladas por el personal de G4S, que se caracterizan por un contacto permanente cara a cara con terceras personas y que determinan la propia imagen de G4S, pero sobre todo también la imagen pública de sus clientes.

95. Como ha señalado acertadamente Francia a este respecto, se trata de evitar, en particular, que las convicciones políticas, filosóficas o religiosas manifestadas públicamente por una trabajadora con su vestimenta puedan ser relacionadas, o incluso atribuidas por los terceros a la empresa G4S o a los clientes a quienes G4S presta sus servicios.

ii) Proporcionalidad

96. Por último, se ha de analizar si una prohibición como la impuesta por G4S constituye un «requisito proporcionado» a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, es decir, si supera la prueba de la proporcionalidad.[51]

97. Conforme a reiterada jurisprudencia, el principio de proporcionalidad es uno de los principios generales del Derecho de la Unión. Exige que las medidas adoptadas sean idóneas para alcanzar los objetivos legítimos perseguidos por la normativa de que se trate y no sobrepasen los límites de lo que es necesario para alcanzar tales objetivos,[52] quedando claro que, cuando se pueda elegir entre varias medidas adecuadas, deberá utilizarse la menos gravosa y que las cargas que se impongan no deberán ser desproporcionadas respecto a los objetivos perseguidos.[53]

49 — Por ejemplo, sería un deseo absolutamente legítimo, incluso obvio, de los clientes que acceden a una tienda, un restaurante, un hotel, una consulta médica, una piscina o un teatro, no ser discriminados por su religión, su origen étnico, el color de su piel, su sexo, su edad, su orientación sexual o su discapacidad. En este sentido, el TEDH, por ejemplo, ha admitido el despido de una trabajadora que, acogiéndose a sus convicciones religiosas, se había negado a prestar determinados servicios a parejas del mismo sexo (sentencia de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido, asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, apartado 109).

50 — Por ejemplo, sería inadmisible que un empleado masculino de una empresa se negase a dar la mano o a dirigir la palabra a los clientes femeninos.

51 — Véanse a este respecto de nuevo el punto 86 y la nota 45 de las presentes conclusiones.

52 — Sentencias de 18 de noviembre de 1987, Maizena y otros (137/85, EU:C:1987:493), apartado 15; de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, EU:C:1996:431), apartado 57; de 10 de diciembre de 2002, British American Tobacco (Investments) e Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741), apartado 122; de 8 de abril de 2014, Digital Rights Ireland (C-293/12 y C-594/12, EU:C:2014:238,), apartado 46, y de 16 de junio de 2015, Gauweiler y otros (C-62/14, EU:C:2015:400), apartado 67.

53 — Sentencias de 11 de julio de 1989, Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303), apartado 21; de 12 de julio de 2001, Jippes y otros (C-189/01, EU:C:2001:420), apartado 81, y de 9 de marzo de 2010, ERG y otros (C-379/08 y C-380/08, EU:C:2010:127), apartado 86; en idéntico sentido, también la sentencia de 16 de junio de 2015, Gauweiler y otros (C-62/14, EU:C:2015:400), apartado 91.

98. De forma mucho más elegante, pero esencialmente idéntica, los tribunales franceses, por ejemplo, expresan en reiterada jurisprudencia que toda medida debe ser «adecuada, necesaria y proporcionada al fin perseguido con ella».[54] Igualmente concisa es la fórmula acuñada por la jurisprudencia alemana, que exige que toda injerencia en un derecho fundamental «sirva a un fin legítimo y, como medio para ese fin, sea adecuada, necesaria y proporcionada».[55]

99. En un caso como el presente, la prueba de proporcionalidad es un asunto delicado en que nuestro Tribunal de Justicia, adhiriéndose a la práctica del TEDH en relación con los artículos 9 y 14 del CEDH,[56] debería otorgar a los organismos nacionales (especialmente a los órganos jurisdiccionales) un cierto margen de apreciación, del que éstos han de hacer uso dentro de un escrupuloso respeto de las exigencias del Derecho de la Unión. No es absolutamente necesario a este respecto imponer desde Luxemburgo una solución uniforme para toda la Unión Europea. A mi parecer, basta con que el Tribunal de Justicia le señale al órgano jurisdiccional remitente todos los puntos de vista relevantes que ha de tener en cuenta al examinar la proporcionalidad, y debe cederle a éste, por lo demás, la ponderación concreta de los intereses en juego.

– Adecuación de la prohibición para alcanzar el fin perseguido

100. En primer lugar, procede examinar si una prohibición como la controvertida es *adecuada*, como requisito profesional, para alcanzar la finalidad legítima perseguida por la empresa G4S.

101. En principio, no puede haber dudas acerca de tal adecuación, pues si todos los trabajadores afectados desarrollan su actividad sin exhibir símbolos religiosos visibles, y si las trabajadoras de confesión musulmana como la Sra. Achbita renuncian a llevar velo islámico, esto sólo puede contribuir a la política de empresa de neutralidad religiosa y de convicciones que se ha impuesto G4S.

102. Sólo en aras de la exhaustividad añadiré, no obstante, que un requisito profesional puede no resultar adecuado para alcanzar el fin perseguido si su contenido no es clara e inequívocamente reconocible para los trabajadores. Pero en el presente caso no hay ningún motivo para pensar que la norma de empresa controvertida sea confusa o ambigua desde cualquier punto de vista. Incluso en el período anterior al 13 de junio de 2006, cuando, al parecer, no se había establecido aún por escrito, la prohibición de llevar símbolos religiosos, políticos y filosóficos visibles en G4S ya se tenía unánimemente por una norma de empresa no escrita. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia no se ha expresado ninguna duda acerca del contenido de dicha norma no escrita.

54 — En el francés original: «adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit»; véanse, por ejemplo, las resoluciones del Conseil constitutionnel (Tribunal Constitucional) 2015-527 QPC, de 22 de diciembre de 2015, (FR:CC:2015:2015.527.QPC), apartados 4 y 12, y n.º 2016-536 QPC, de 19 de febrero de 2016, (FR:CC:2016:2016.536.QPC), apartados 3 y 10; de forma similar, la sentencia del Conseil d'État (Consejo de Estado) n.º 317827, de 26 de octubre de 2011, (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Véase, en particular, la reciente jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional) alemán; por ejemplo, *BVerfGE* 120, 274, 318 y 319 (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007), apartado 218. En este contexto, el término [utilizado en la versión alemana] «angemessen» equivale a «proporcionado en sentido estricto».

56 — Sentencias del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartados 84, 88, 94 y 109, y Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartados 56 y 65.

103. Además, una norma que establece requisitos profesionales no debe ser en sí misma contradictoria, y el empresario ha de aplicarla y hacerla cumplir de forma coherente a todos sus trabajadores. En efecto, una normativa de este tipo sólo es adecuada para garantizar la consecución del objetivo que persigue si responde verdaderamente al empeño por hacerlo de forma congruente y sistemática. [57] No obstante, en el presente caso no hay razones para entender que la norma de empresa de G4S pueda no haberse aplicado de forma congruente y sistemática. En eso se diferencia, en particular, el presente caso del asunto Eweida y otros/Reino Unido, del que el TEDH se ocupó hace algunos años. [58]

– Necesidad de la prohibición para alcanzar el fin perseguido

104. En segundo lugar, procede comprobar si una prohibición como la controvertida era *necesaria* para alcanzar el fin propuesto. Para ello se ha de analizar si el mismo fin no podía haberse conseguido con otros medios menos gravosos. A tal comprobación ha aludido particularmente Francia, que ha señalado que una norma de empresa como la de G4S puede considerarse «excesivamente categórica e indiferenciada». En un sentido similar se ha pronunciado la Comisión.

105. Por una parte, siguiendo la argumentación de la Comisión, podría plantearse que G4S hubiese puesto a disposición de sus trabajadoras mujeres un uniforme que, como elemento opcional, incluyese un elemento a modo de velo o pañuelo, de un color y un estilo adecuados, que pudiese ser llevado voluntariamente por las trabajadoras de confesión musulmana conforme a su deseo expreso.

106. Sin duda alguna, tal forma de proceder sería menos gravosa para las trabajadoras como la Sra. Achbita que la prohibición del velo establecida por G4S, pues los afectados podrían presentarse en el trabajo con la cabeza cubierta, aunque fuera con una prenda proporcionada por el empresario o, al menos, que cumpliese con sus exigencias externas.

107. No obstante, procede señalar que esa opción muy probablemente no sería tan adecuada, o incluso no lo sería en absoluto, para alcanzar el objetivo propuesto por G4S con su requisito profesional, de garantizar la neutralidad religiosa y de convicciones, ya que una trabajadora que lleve un velo islámico está exhibiendo un símbolo religioso visible, independientemente de si ese velo combina en color y en estilo con su vestimenta profesional o no. Y eso no es todo: cuando un símbolo religioso forma parte del uniforme, el empresario está abandonando incluso el sendero de la neutralidad por él mismo elegido.

108. Por otro lado, cabría considerar que una empresa como G4S destinase a las trabajadoras como la Sra. Achbita a los servicios internos, donde no tienen contacto significativo con el público, o bien que (para evitar posibles conflictos) se emplease a esas trabajadoras únicamente para atender a clientes que no pongan ninguna objeción al empleo de recepcionistas que vistan símbolos visibles y ostensibles de una convicción religiosa como el velo islámico.

109. Pero frente a esa opción, que exigiría valorar cada caso concreto y analizar la posibilidad de que surjan conflictos, cabe argumentar de nuevo que sería claramente menos adecuada para aplicar la política de la empresa de neutralidad religiosa y de convicciones. En efecto, aunque un cliente de G4S tolerase que la trabajadora empleada como recepcionista llevase el velo islámico, la vestimenta utilizada por la Sra. Achbita seguiría socavando la política de neutralidad de su propia empresa, que es G4S.

57 — Sentencia de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4), apartado 53; véase también, sobre los fundamentos de la exigencia de coherencia, la sentencia de 10 de marzo de 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141), apartado 55, y, más recientemente, la sentencia de 23 de diciembre de 2015, Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843), apartado 65.

58 — En su sentencia del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartado 94, el TEDH consideró que se había vulnerado del artículo 9 del CEDH, entre otras razones, porque la empresa en cuestión había permitido o, al menos, tolerado en casos anteriores que algunos trabajadores llevasen símbolos religiosos visibles.

110. Sólo en aras de la exhaustividad procede añadir que la búsqueda concreta de funciones alternativas para cada trabajadora supone un gran esfuerzo organizativo añadido para el empresario, que no toda empresa puede asumir sin más. A este respecto, merece especial consideración el hecho de que el legislador de la Unión sólo prescriba, como regla general, «ajustes razonables» para las personas con discapacidad «a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato» (artículo 5 de la Directiva 2000/78). En cuanto a otras características susceptibles de diferencia de trato, particularmente la religión, en cambio, el legislador de la Directiva 2000/78 ha optado por no exigir al empresario tales ajustes.[59] Esto, obviamente, no excluye que puedan buscarse soluciones individuales atendiendo a la situación concreta, pero a este respecto no puede exigírsele al empresario un gran esfuerzo organizativo, pues el trabajador no debe realizar determinadas prácticas religiosas necesariamente en el trabajo, sino que por lo general también las puede llevar a cabo durante su tiempo libre.

111. En conclusión, por tanto, una prohibición como la impuesta por G4S constituye una medida necesaria para llevar a cabo una política de empresa de neutralidad religiosa y de convicciones. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia no se han propuesto alternativas menos gravosas e igualmente adecuadas para alcanzar el fin perseguido por G4S.

– Perjuicio no excesivo para el trabajador

112. En tercer y último lugar se ha de analizar la proporcionalidad en sentido estricto. Según el principio de proporcionalidad, las medidas, no deben ser desproporcionadas con respecto a los objetivos perseguidos, aunque sean adecuadas y necesarias para alcanzar objetivos legítimos. Dicho de otro modo, se ha de garantizar que una prohibición como la controvertida no cause un perjuicio excesivo a los intereses legítimos de los trabajadores.[60] En definitiva, se trata de hallar un justo equilibrio entre los intereses contrapuestos de trabajadoras como la Sra. Achbita y los de una empresa como G4S.

113. A este respecto se ha de reconocer, por un lado, que la religión constituye para muchas personas una parte importante de su identidad. Aunque un trabajador no pueda invocar directamente la libertad religiosa (artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales) frente a su empresario privado, ya que dicha libertad sólo vincula a las instituciones de la Unión y (cuando apliquen el Derecho de la Unión) a los Estados miembros (artículo 51, apartado 1, de la Carta), este derecho fundamental es uno de los fundamentos de toda sociedad democrática[61] y es expresión del sistema de valores en que se fundamenta la Unión Europea (véase el artículo 2 TUE). Por lo tanto, los valores que se expresan en la libertad religiosa revierten, al menos indirectamente, también en las relaciones laborales privadas. En el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, dichos valores se deben tener debidamente en cuenta en relación con el principio de igualdad de trato, al buscar un justo equilibrio entre los intereses del empresario y los del trabajador.[62]

59 — La legislación en Estados Unidos es diferente, pues allí el empresario está sujeto a una obligación de «*religious accomodation*» dentro del ámbito de aplicación de la Ley de derechos civiles (*Civil Rights Act*) de 1964, título VII (42 U.S.C. § 2000e-2; véase la reciente sentencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos, de 1 de junio de 2015, asunto 14-86, EEOC/Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S._2015).

60 — En este sentido, véanse las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartado 73, y de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartado 47, ambas referidas a una cuestión de discriminación por razón de la edad en el marco de la Directiva 2000/78.

61 — En este sentido (en relación con el artículo 9 del CEDH), véanse las sentencias del TEDH de 10 de noviembre de 2005, Leyla Şahin/Turquía (asunto n.º 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498), apartado 104; de 1 de julio de 2014, S.A.S./Francia (asunto n.º 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511), apartado 124, y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian/Francia (asunto n.º 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611), apartado 54.

62 — Véase, en definitiva, también la sentencia del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartados 94 y 99, sobre el artículo 9 del CEDH.

114. Por otro lado, se ha de recordar que una prohibición como la controvertida no trata tanto de la religión en sí, es decir, de la fe de una persona (*forum internum*), ni, en su caso, de su pertenencia a una comunidad religiosa. En efecto, una empresa como G4S no busca a sus trabajadores (por lo que se aprecia de los autos) en función de su pertenencia a una determinada religión, [63] y tampoco trata su adscripción religiosa en sí misma como motivo para dispensar un mejor o peor trato en el empleo y en la ocupación. El aspecto asociado a la diferencia de trato que implica la prohibición impuesta por G4S es simplemente la manifestación externa que hace el trabajador de su religión mediante su vestimenta, lo que constituye una faceta específica de su práctica religiosa (*forum externum*).

115. Es cierto que este tipo de práctica de la religión (reconocido por el Derecho de la Unión en el artículo 10, apartado 1, segunda frase, de la Carta de los Derechos Fundamentales) puede ser, sin duda alguna, un elemento importante en el desarrollo de la personalidad, al que la Directiva 2000/78 presta una especial atención. [64]

116. Sin embargo, a diferencia del sexo, el color de la piel, el origen étnico, la orientación sexual, la edad y la discapacidad de una persona, la práctica religiosa no es tanto una circunstancia invariable como un aspecto de la vida privada, en el cual además pueden influir voluntariamente los trabajadores afectados. Mientras que un trabajador no puede «dejar en el guardarropa» su sexo, su color de piel, su origen étnico, su orientación sexual, su edad ni su discapacidad al acceder a las instalaciones de su empresario, sí se le puede exigir un cierto recato en el trabajo con respecto al ejercicio de su religión, ya sea en relación con sus prácticas religiosas, sus comportamientos motivados por la religión o (como aquí sucede) su forma de vestir.

117. En cuanto al grado de recato que se puede pedir a un trabajador, depende de una consideración general de todas las circunstancias relevantes del caso concreto.

118. En primer lugar, por lo que respecta al uso de signos religiosos como parte de la vestimenta, dependerá de lo visibles y llamativos que sean los elementos de que se trate en relación con la apariencia general del trabajador. [65] En caso de duda siempre se habrá de considerar más admisible un símbolo religioso pequeño y colocado con discreción (ya sea un pendiente, un colgante o un broche) que una prenda que cubra la cabeza, como un sombrero, un turbante o un velo. Y para los trabajadores obligados a llevar una ropa de trabajo, o incluso un uniforme, pueden aplicárseles exigencias aún más estrictas en cuanto al uso de signos religiosos visibles que a las personas que gozan de una amplia libertad para elegir la vestimenta con la que se presentan en el trabajo.

119. En segundo lugar, cabe señalar que, en caso de duda, de los trabajadores que ocupen puestos destacados o de las personas con autoridad se espera un mayor recato que de los trabajadores que desempeñan actividades subordinadas. Y a un trabajador que en su actividad profesional esté expuesto a contactos numerosos y frecuentes con terceros, se le puede exigir un mayor recato que a un trabajador que opera exclusivamente en el ámbito interno y no tiene contacto con los clientes.

120. En tercer lugar, es de destacar que una norma de empresa como la de G4S únicamente exige a los trabajadores *neutralidad* en cuanto a sus creencias religiosas, y sus convicciones políticas y filosóficas. Tal obligación de mera discreción es más fácilmente exigible a los trabajadores que la obligación activa de posicionarse de determinada manera en cuestiones religiosas, políticas o filosóficas o a actuar conforme a una determinada doctrina. [66]

63 — La propia G4S estima en un 11 % la proporción de sus trabajadores de confesión musulmana.

64 — Considerando 9 de la Directiva 2000/78.

65 — En este sentido, véase la sentencia del TEDH de 15 de enero de 2013, Eweida y otros/Reino Unido (asunto n.º 48420/10 y otros, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), apartado 94, sobre el artículo 9 del CEDH.

66 — Esto último probablemente sólo sería imaginable en «empresas de una determinada orientación ideológica», dentro de los requisitos del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

121. En cuarto lugar, en la ponderación de intereses se ha de tomar en consideración si también se ven afectadas otras características susceptibles de diferencia de trato. Por ejemplo, podría ser indicativo de la desproporcionalidad de una prohibición impuesta por el empresario el hecho de que la prohibición no afectase sólo a los trabajadores de una religión determinada, sino que al mismo tiempo afectase en modo especial a los de un determinado sexo, un determinado color de piel o un determinado origen étnico [artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78]. Sin embargo, una norma de empresa como la controvertida de G4S (según parece) podría afectar de igual manera a hombres y a mujeres,[67] y tampoco parece causar un perjuicio especial para los trabajadores de un determinado color de piel ni de un determinado origen étnico.

122. En quinto y último lugar, podría ser importante también el contexto amplio de un eventual conflicto entre un trabajador y su empresario sobre el uso de símbolos religiosos visibles en el trabajo.

123. Por un lado, el principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales y concretado en la Directiva 2000/78 tiene por objeto facilitar a los grupos de población desfavorecidos el acceso al empleo y a la ocupación, a fin de favorecer su participación en la vida económica, cultural y social y su desarrollo personal.[68] A tal fin es preciso, en particular, acabar con los prejuicios asentados y romper con las estructuras anquilosadas. Por lo tanto, en modo alguno sería aceptable perpetuar las diferencias de trato existentes sólo porque son reflejo de determinadas tradiciones, usos o estructuras sociales.

124. Sin embargo, especialmente en relación con la prohibición del velo, no se puede afirmar precipitada y rotundamente que tal medida dificulte más allá de lo admisible la integración de las mujeres musulmanas en la vida profesional y social. El caso de la Sra. Achbita lo demuestra de forma especialmente gráfica: durante unos tres años, la Sra. Achbita cumplió con sus funciones de recepcionista en G4S sin llevar el velo islámico en el trabajo, de modo que, pese a la prohibición del velo, estaba perfectamente integrada como musulmana en el mundo profesional. Sólo después de más de tres años de actividad profesional para la empresa G4S insistió en poder presentarse en el trabajo con velo, lo que la llevó a perder su empleo.

125. Para concluir, en la interpretación y aplicación del principio de igualdad de trato debe respetarse también la identidad nacional de los Estados miembros, inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de éstos (artículo 4 TUE, apartado 2). En referencia a una cuestión como la que aquí nos ocupa, esto puede significar que en Estados miembros como Francia, en que el laicismo adquiere rango constitucional y, por tanto, se plasma en la convivencia social,[69] el uso de símbolos religiosos visibles puede ser objeto de restricciones más estrictas, incluso en el sector privado[70] y, en general, en la vida pública,[71] que en otros Estados miembros cuyo ordenamiento constitucional establezca otras prioridades o ponga menos énfasis a este respecto.

126. Partiendo de estas consideraciones, se encuentran muchos argumentos a favor de considerar que una prohibición como la aquí controvertida no perjudica excesivamente a los intereses legítimos de las trabajadoras afectadas, por lo que ha de ser considerada proporcionada.

67 — Véase de nuevo los ejemplos citados en la nota 49 de las presentes conclusiones.

68 — Véanse el noveno y el undécimo considerando de la Directiva 2000/78.

69 — Véanse a este respecto de nuevo el punto 31 y la nota 13 de las presentes conclusiones.

70 — En el caso «Baby Loup», por ejemplo, la Cour de cassation (Tribunal de Casación) francesa, en el pleno, resolvió que una guardería gestionada con financiación privada puede imponer a su personal una obligación de neutralidad (sentencia n.º 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Sentencia del TEDH de 1 de julio de 2014, S.A.S./Francia (asunto n.º 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511), apartados 121, 122, 147 y 153 a 159.

127. En último término, no obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente buscar un equilibrio justo entre los intereses contrapuestos teniendo en cuenta todas las circunstancias relevantes del caso concreto, en particular el tamaño y la vistosidad del símbolo religioso, el tipo de actividad de la trabajadora y el contexto en que debe desarrollarla, así como la identidad nacional de Bélgica.

c) Conclusión parcial

128. En resumen, por tanto, una prohibición como la impuesta por G4S puede considerarse un legítimo requisito profesional esencial y determinante a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que en principio puede justificar diferencias de trato (directas o indirectas) por motivos de religión, siempre que se respete el principio de proporcionalidad.

129. Por lo tanto, con mayor motivo la prohibición controvertida ha de cumplir los requisitos de una finalidad legítima que exige el artículo 2, apartado 2, letra a), inciso i), de la Directiva 2000/78, si se cumplen los requisitos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva y se observa la proporcionalidad.

2. La prohibición controvertida, desde el punto de vista de la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos (artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78)

130. Además de su calificación como requisito profesional a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, una prohibición como la controvertida también puede considerarse desde el punto de vista de la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, a la que se dedica el artículo 2, apartado 5, de la misma Directiva. Según se desprende de esta última disposición, la Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias, en particular, para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

131. Al adoptar esta disposición, que no estaba prevista en la propuesta original de la Comisión,[72] el legislador de la Unión pretendió, en materia de trabajo y ocupación, prevenir y «arbitrar» un conflicto entre, por una parte, el principio de igualdad de trato y, por otra parte, en particular, la protección de los derechos y libertades individuales, que son indispensables para el funcionamiento de una sociedad democrática.[73]

a) Los derechos y libertades afectados de los ciudadanos

132. Cuando una trabajadora o un trabajador lleva en el trabajo símbolos visibles de sus convicciones religiosas, como puede ser un velo islámico,[74] los derechos y libertades de los ciudadanos pueden verse afectados desde un doble punto de vista. Por un lado, pueden producirse consecuencias para la libertad de los compañeros de trabajo, pero también para los clientes de la empresa (sobre todo, desde el punto de vista de la libertad religiosa negativa) y, por otro, pueden causarse perjuicios a la libertad empresarial del empleador.

133. La petición de decisión prejudicial del Hof van Cassatie (Tribunal de Casación) belga únicamente se refiere a la norma de empresa de G4S desde el punto de vista de la política de neutralidad de esa empresa, de modo que, al analizar los derechos y libertades de los ciudadanos, voy a centrarme yo también en el aspecto de la libertad de empresa.

72 — Propuesta de la Comisión de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, COM(99) 565 final (DO 2000, C 177 E, p. 42).

73 — Véase la sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 55, primera frase. Sobre todo las personas y organizaciones que, bajo el pretexto de la religión, cometen delitos, alteran la seguridad y el orden públicos o atentan contra los derechos y libertades de los ciudadanos, no han de poder invocar el principio de no discriminación.

74 — Sobre otros ejemplos, véase de nuevo el punto 49 de las presentes conclusiones.

134. En una Unión que se siente comprometida con una economía social de mercado (artículo 3 TUE, apartado 3, párrafo primero, segunda frase) y que desea desarrollarla de conformidad con el respeto al principio de una economía de mercado abierta y de libre competencia (artículos 119 TFUE, apartado 1, y 120 TFUE), la libertad de empresa adquiere una notable importancia. Este derecho fundamental ya se consideraba un principio general del Derecho de la Unión,[75] y actualmente ocupa un lugar destacado en el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

135. Por lo tanto, no se puede descartar de antemano que el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 permita una excepción al principio de no discriminación para proteger la libertad de empresa.

b) El concepto de «medidas para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos»

136. No obstante, el derecho fundamental a la libertad de empresa, que a su vez puede estar sujeto a numerosas limitaciones,[76] no justifica sin más cualquier excepción al principio de no discriminación. Por el contrario, el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, que, como excepción al principio de igualdad de trato, debe interpretarse restrictivamente,[77] parte de la existencia de *medidas* concretas para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

137. A diferencia de los requisitos profesionales a que se refiere el artículo 4, apartado 1, dicha medidas del artículo 2, apartado 5, de la Directiva deben ser, además, de carácter público o, al menos, basarse en una habilitación pública.[78] En efecto, el artículo 2, apartado 5, de la Directiva con «las medidas establecidas en la legislación nacional», se aproxima estrechamente a la disposición del artículo 9, apartado 2, del CEDH, relativo a la libertad religiosa y con arreglo al cual sólo se admiten las restricciones que, «previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para,» en particular, «la protección de los derechos o las libertades de los demás».

138. Ciertamente, una norma de empresa como la de G4S, en que se basa la prohibición controvertida, no es en sí de carácter público ni se basa en una habilitación pública suficientemente precisa.[79] Al menos, el Tribunal de Justicia no dispone de elementos suficientes para apreciar la existencia de una habilitación legal específica en la legislación nacional que sirva de base para una medida como la impuesta por G4S.

139. En todo caso, por tanto, las disposiciones legales adoptadas en el Derecho nacional para transponer el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 podrían verse como una habilitación para tomar las medidas previstas en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva. Pero a este respecto el artículo 4, apartado 1, habría de considerarse *lex specialis* respecto al artículo 2, apartado 5, de la Directiva y como concreción de lo que el legislador de la Unión considera adecuado para la protección de la libertad de empresa.

75 — Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 14 de mayo de 1974, Nold/Comisión (4/73, EU:C:1974:51), apartados 13 y 14; de 13 de diciembre de 1979, Hauer (44/79, EU:C:1979:290), apartados 15, 16 y 32; de 6 de diciembre de 2005, ABNA y otros (C-453/03, C-11/04, C-12/04 y C-194/04, EU:C:2005:741), apartado 87, y de 6 de septiembre de 2012, Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526), apartado 54; en ellas algunas veces se habla, en idéntico sentido, de «derecho a ejercer libremente una actividad económica» o de «libertad profesional».

76 — Sentencia de 22 de enero de 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28), apartado 46.

77 — Sentencias de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4), apartado 60; de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 56, y de 12 de diciembre de 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823), apartado 46.

78 — Sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartados 59 a 61 y 64.

79 — Véase la sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartados 61 y 64.

c) Conclusión parcial

140. En definitiva, por tanto, en un caso como el presente el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 no adquiere una relevancia autónoma como justificación de una diferencia de trato por motivos de religión frente al artículo 4, apartado 1, de la misma Directiva. Por lo tanto, la cuestión relativa a la justificación de una prohibición como la impuesta en el presente caso por G4S debe juzgarse únicamente atendiendo a esta última disposición.

VI. Conclusión

141. A la vista de las observaciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial del Hof van Cassatie (Tribunal de Casación, Bélgica) del modo siguiente:

«1) Cuando se prohíbe a una trabajadora de confesión musulmana llevar velo islámico en el trabajo, no existe una discriminación directa por motivos de religión en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE si dicha prohibición se basa en una norma general de empresa dirigida a prohibir el uso de símbolos visibles políticos, filosóficos y religiosos en el trabajo y no se basa en estereotipos o prejuicios contra una o varias religiones concretas ni contra las creencias religiosas en general. No obstante, dicha prohibición puede constituir una discriminación indirecta por motivos de religión con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva.

2) Tal discriminación puede estar justificada para imponer una política de neutralidad religiosa y de creencias obligatoria para los trabajadores de la empresa, siempre que se respete el principio de proporcionalidad.

A este respecto, debe tenerse en cuenta, en particular:

— el tamaño y la vistosidad del símbolo religioso,

— el tipo de actividad de la trabajadora,

— el contexto en que desarrolle dicha actividad, y

— la identidad nacional del Estado miembro de que se trate.»