



InfoCuria  
Jurisprudencia

ECLI:EU:C:2021:594

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 15 de julio de 2021 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones — Norma interna de una empresa privada que prohíbe, en el lugar de trabajo, el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso o el uso de signos políticos, filosóficos o religiosos vistosos y de gran tamaño — Discriminación directa o indirecta — Proporcionalidad — Ponderación de la libertad religiosa y otros derechos fundamentales — Legitimidad del régimen de neutralidad adoptado por el empresario — Necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio económico para el empresario»

En los asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) (C-804/18) y por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) (C-341/19), mediante resoluciones de 21 de noviembre de 2018 y de 30 de enero de 2019, recibidas en el Tribunal de Justicia el 20 de diciembre de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, en los procedimientos entre

**IX**

y

**WABE eV** (C-804/18),

y entre

**MH Müller Handels GmbH**

y

**MJ** (C-341/19),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, la Sra. A. Prechal y los Sres. M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra y A. Kumin, Presidentes de Sala, y el Sr. T. von Danwitz, la Sra. C. Toader, los Sres. M. Safjan, F. Biltgen (Ponente) y P. G. Xuereb, la Sra. L. S. Rossi y el Sr. I. Jarukaitis, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Rantos;

Secretario: Sr. D. Dittert, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 24 de noviembre de 2020;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de IX, por el Sr. K. Bertelsmann, Rechtsanwalt;
- en nombre de WABE eV, por el Sr. C. Hoppe, Rechtsanwalt;
- en nombre de MH Müller Handels GmbH, por el Sr. F. Werner, Rechtsanwalt;
- en nombre de MJ, por el Sr. G. Sendelbeck, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno griego, por la Sra. E. M. Mamouna y el Sr. K. Boskovits, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno sueco, por las Sras. H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg y A. Falk, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. B.-R. Killmann y M. Van Hoof y la Sra. C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de febrero de 2021;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de los artículos 2, apartados 1 y 2, letras a) y b), 4, apartado 1, y 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), y de los artículos 10 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 La petición de decisión prejudicial del asunto C-804/18 se ha presentado en el contexto de un litigio entre IX y su empleador, WABE eV (en lo sucesivo, «WABE»), asociación registrada en Alemania que explota numerosas guarderías, en relación con la suspensión de IX de sus funciones a raíz de su negativa a respetar la prohibición impuesta por WABE a sus empleados de llevar cualquier signo visible de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo cuando estén en contacto con los padres o los hijos de estos.

3 La petición de decisión prejudicial del asunto C-341/19 se ha presentado en el contexto de un litigio entre MH Müller Handels GmbH (en lo sucesivo, «MH»), sociedad que explota una cadena de droguerías en territorio alemán, y su empleada, MJ, en relación con la legalidad de la orden conminatoria que MH dirigió a MJ para que esta se abstuviera de llevar, en el lugar de trabajo, signos de naturaleza política, filosófica o religiosa que fueran vistosos y de gran tamaño.

## **Marco jurídico**

### ***Directiva 2000/78***

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

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

[...]

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

[...]

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

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

5 El artículo 1 de esta Directiva dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

6 El artículo 2 de dicha Directiva establece:

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

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...]

[...]

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

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

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

[...]

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

[...]».

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

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

### ***Derecho alemán***

#### *Ley Fundamental*

9 El artículo 4, apartados 1 y 2, del Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Ley Fundamental de la República Federal de Alemania), de 23 de mayo de 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1; en lo sucesivo, «Ley Fundamental»), dispone lo siguiente:

«(1) La libertad de creencia y de conciencia y la libertad de confesión religiosa y credo ideológico son inviolables.

(2) Se garantiza la libertad de culto.»

10 El artículo 6, apartado 2, de esta Ley establece:

«El cuidado y la educación de los hijos es el derecho natural de los padres y la principal obligación que les incumbe. Corresponde al Estado la supervisión de su desempeño en este aspecto.»

11 El artículo 7, apartados 1 a 3, de dicha Ley está redactado en los siguientes términos:

«(1) Todo el sistema educativo se somete a la supervisión del Estado.

(2) Las personas con potestad educativa tienen derecho a decidir sobre la participación de sus hijos en la enseñanza de la religión.

(3) La enseñanza de la religión será una asignatura ordinaria en los centros docentes, salvo en los aconfesionales. Sin perjuicio de la facultad de supervisión que corresponde al Estado, la enseñanza de la religión se impartirá de conformidad con los principios de las comunidades religiosas. Ningún docente podrá ser obligado a impartir una enseñanza religiosa contra su voluntad.»

12 El artículo 12 de la misma Ley establece:

«(1) Todos los alemanes tienen derecho a elegir libremente su profesión, su trabajo y su centro de formación. El ejercicio de la profesión podrá regularse por ley o en virtud de una ley.

[...]»

#### *Ley General de Igualdad de Trato*

13 El Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley General de Igualdad de Trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897; en lo sucesivo, «Ley General de Igualdad de Trato»), tiene por objeto adaptar el Derecho alemán a la Directiva 2000/78.

14 Según el artículo 1 de la Ley General de Igualdad de Trato, que determina el objetivo de esta Ley:

«El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar todas las formas de discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

15 El artículo 2, apartado 1, de esta Ley dispone lo siguiente:

«En virtud de la presente Ley, queda prohibida toda discriminación basada en alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 en relación con:

1. las condiciones de acceso a la actividad por cuenta propia o por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, incluida la promoción;
2. las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la remuneración y los requisitos de despido, especialmente en contratos individuales, en convenios colectivos y en medidas de desarrollo y extinción de la relación laboral y de promoción;

[...]».

16 El artículo 3, apartados 1 y 2, de dicha Ley establece:

«(1) 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. También existirá discriminación directa por razón de sexo en lo que respecta al artículo 2, apartado 1, puntos 1 a 4, cuando una mujer reciba un trato menos favorable a causa de su embarazo o de su maternidad.

(2) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar, por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1, una desventaja particular a determinadas personas con respecto a otras, salvo que 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.»

17 El artículo 7, apartados 1 a 3, de la misma Ley dispone:

«(1) Los trabajadores por cuenta ajena no deberán ser objeto de discriminación por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1; esta prohibición se aplicará igualmente cuando el autor de la discriminación se limite a suponer la existencia de uno de los motivos enunciados en el artículo 1 en el contexto del hecho discriminatorio.

(2) Las disposiciones contenidas en acuerdos que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el apartado 1 se considerarán nulas.

(3) Se considerará incumplimiento de las obligaciones contractuales cualquier discriminación en el sentido del apartado 1 por parte del empresario o de otro trabajador.»

18 A tenor del artículo 8, apartado 1, de la Ley General de Igualdad de Trato:

«Se permite la diferencia de trato por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 cuando, debido a la naturaleza de una actividad profesional o a las condiciones de su ejercicio, la característica de que se trate constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo, y el requisito, proporcionado.»

19 El artículo 15 de esta Ley está redactado en los siguientes términos:

«(1) En caso de infringirse la prohibición de discriminación, el empresario estará obligado a resarcir por los perjuicios que resulten de ello. No habrá lugar a indemnización si el empresario no fuere responsable de la infracción.

(2) El trabajador podrá reclamar una indemnización económica adecuada por los daños no patrimoniales sufridos. De no mediar contratación, la indemnización no podrá superar el equivalente a tres meses de salario en el supuesto de que el trabajador tampoco hubiera sido contratado si se hubiera realizado un proceso de selección no discriminatorio.

(3) En el supuesto de aplicación de un convenio colectivo, el empresario solo estará obligado a abonar una indemnización si hubiere actuado con dolo o negligencia grave.»

#### *Código Civil*

20 A tenor del artículo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil), «todo acto jurídico contrario a una prohibición legal será nulo salvo que la ley disponga otra cosa».

#### *Código de las Profesiones Artesanales, Comerciales e Industriales*

21 El artículo 106 de la Gewerbeordnung (Código relativo al Ejercicio de las Profesiones Artesanales, Comerciales e Industriales; en lo sucesivo, «Código de las Profesiones Artesanales, Comerciales e Industriales») dispone:

«El empresario podrá concretar, conforme a su razonable criterio, el contenido, el lugar y el tiempo de trabajo, en la medida en que estas condiciones de trabajo no estén ya establecidas en el contrato de trabajo, en las disposiciones de un acuerdo de empresa, en un convenio colectivo aplicable o en la ley. Lo mismo se aplicará respecto a la observancia del orden interno de la empresa por parte de los trabajadores y al comportamiento de los trabajadores en la empresa. En el ejercicio de su discrecionalidad, el empresario deberá tener en cuenta las discapacidades de los trabajadores.»

#### **Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

## *Asunto C-804/18*

22 WABE explota numerosas guarderías situadas en Alemania, en las que trabajan más de 600 empleados y se atiende a aproximadamente 3 500 niños. Se declara apolítica y aconfesional.

23 De la petición de decisión prejudicial en este asunto se desprende que, en su labor diaria, WABE aplica y comparte plenamente las Recomendaciones de la ciudad de Hamburgo (Alemania) para la educación y formación de niños en centros de preescolar, publicadas en marzo de 2012 por la Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Agencia de Trabajo, Asuntos Sociales, Familia e Integración) de la ciudad de Hamburgo. Estas recomendaciones establecen, en particular, que «todos los centros deben acoger, como algo cotidiano, las cuestiones éticas fundamentales y las ideas religiosas y de otro tipo, y hacerlas comprensibles. Los centros deben ser un espacio para que los niños busquen el significado de la alegría y la tristeza, la salud y la enfermedad, la justicia y la injusticia, la culpa y el fracaso, la paz y el conflicto, así como la cuestión de Dios. Ayudan a los niños a formarse sus propias impresiones y convicciones sobre estas cuestiones. La posibilidad de tratarlas con ánimo de conocer y de investigar implica el estudio de los contenidos y tradiciones de las orientaciones religiosas y culturales existentes en el grupo de niños. De este modo, se desarrollan las actitudes de reconocimiento y respeto hacia otras religiones, culturas e ideas. Esta actividad refuerza la autopercepción de los niños y su integración en una sociedad eficaz. Esto implica también que los niños vivan las fiestas religiosas arraigadas a lo largo del año y las celebren activamente. En el trato con otras religiones, los niños conocen diversas formas de reflexión, de fe y de espiritualidad».

24 IX es asistente de personas con discapacidad y trabaja para WABE desde 2014. A principios de 2016, decidió empezar a llevar puesto un pañuelo islámico. Entre el 15 de octubre de 2016 y el 30 de mayo de 2018, disfrutó de un permiso parental.

25 En marzo de 2018, WABE adoptó, para aplicarlas en sus centros, las «Instrucciones de servicio relativas a la obligación de neutralidad», de las que IX tuvo conocimiento el 31 de mayo del mismo año. En estas instrucciones se indica, en particular, que WABE «es aconfesional y acoge expresamente la diversidad religiosa y cultural. Para garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política, los trabajadores [...] deberán observar estrictamente la obligación de neutralidad para con los padres, los niños y otras personas. [WABE] mantiene frente a estos un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa». Con excepción del personal pedagógico, la obligación de neutralidad no vincula a los empleados de WABE que trabajan en la sede de la empresa, puesto que estos no tienen contacto ni con los niños ni con los padres. En este contexto, las siguientes normas «se consideran básicas para la observancia concreta de la obligación de neutralidad en el trabajo:

— Los trabajadores evitarán hacer en el puesto de trabajo cualquier declaración política, filosófica o religiosa frente a los padres, los niños y otras personas.

— Los trabajadores no portarán en el puesto de trabajo, ante los padres, los niños u otras personas, signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas.



— Los trabajadores no practicarán en el puesto de trabajo, ante los padres, los niños u otras personas, ritos relacionados con dichas convicciones».

26 En la «Hoja informativa sobre la obligación de neutralidad», redactada por WABE, la pregunta de si es posible llevar una cruz cristiana, un pañuelo islámico o una kipá judía recibe la siguiente respuesta:

«No, no está permitido, pues los pedagogos no deben influenciar a los niños en cuestiones religiosas. La elección consciente de una vestimenta condicionada por la religión o la filosofía es contraria a la obligación de neutralidad.»

27 El 1 de junio de 2018, IX se presentó en su lugar de trabajo llevando un pañuelo islámico. Al negarse a quitarse dicho pañuelo, fue suspendida provisionalmente por la directora del centro.

28 El 4 de junio de 2018, IX volvió a presentarse en el trabajo ataviada con un pañuelo islámico. Ese mismo día se le entregó una amonestación en la que se le reprochaba haber llevado el pañuelo el 1 de junio de 2018 y se le pidió, al objeto de observar la obligación de neutralidad, que en lo sucesivo desempeñase su trabajo desprovista del pañuelo. Dado que IX volvió a negarse a despojarse del pañuelo, de nuevo fue enviada a casa y suspendida provisionalmente. Ese mismo día recibió una nueva amonestación.

29 En ese mismo período, WABE logró que una empleada que llevaba al cuello una cadena con una cruz accediese a quitársela.

30 IX interpuso un recurso ante el tribunal remitente con objeto de que se condenase a WABE a retirar del expediente personal de IX las amonestaciones relativas al uso del pañuelo islámico. En apoyo de su recurso alega, primero, que, pese al carácter general de la prohibición del uso visible de signos de naturaleza política, filosófica o religiosa, esta prohibición va dirigida específicamente al hecho de llevar un pañuelo islámico y, por lo tanto, constituye una discriminación directa; a continuación, que dicha prohibición afecta exclusivamente a las mujeres y, por ende, también debe examinarse a la luz de la prohibición de discriminación por razón de sexo, y, por último, que esta prohibición perjudica más a las mujeres inmigrantes, de modo que puede constituir igualmente una discriminación por motivo de origen étnico. Por otra parte, aduce que el Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemania) ha declarado que la prohibición de llevar el pañuelo islámico durante el trabajo en centros en que se atiende a niños constituye un menoscabo grave de la libertad de creencia y de confesión religiosa y, para ser admisible, debe basarse en un riesgo demostrado y concreto. Por último, IX entiende que la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), no permite oponerse a su solicitud de retirada de las amonestaciones de que se trata, pues, según IX, en dicha sentencia, el Tribunal de Justicia únicamente estableció las normas mínimas aplicables en el Derecho de la Unión, de modo que no puede revisarse a la baja el nivel de protección contra la discriminación alcanzado en Alemania gracias a la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal) relativa al artículo 4, apartado 1, de la Ley Fundamental y al artículo 8 de la Ley General de Igualdad de Trato.

31 WABE solicita al tribunal remitente que desestime el recurso. En apoyo de su solicitud, alega, en particular, que la norma interna que prohíbe el uso visible de signos políticos, filosóficos o religiosos es conforme con el artículo 106, primera frase, del Código de las Profesiones Artesanales, Comerciales e Industriales, en relación con el artículo 7, apartados 1 a 3, de la Ley General de Igualdad de Trato, y que dichas disposiciones nacionales deben interpretarse con arreglo al Derecho de la Unión. Pues bien, WABE considera que de la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), se desprende que un empresario privado puede imponer un régimen de neutralidad en su empresa siempre que lo observe de forma congruente y sistemática y lo limite a los trabajadores que estén en contacto con los clientes, y que no existe una discriminación indirecta cuando la norma de que se trate esté objetivamente justificada por una finalidad legítima, como la voluntad del empresario de mantener un régimen de neutralidad en las relaciones con los clientes, y cuando los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. WABE considera que ese es el caso en el presente asunto. De hecho, IX no puede ser destinada a un puesto que no implique contacto con los niños y sus padres, ya que tal puesto no correspondería a sus capacidades y cualificación. WABE añade que el Tribunal de Justicia, mediante su sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), zanjó definitivamente la cuestión de la ponderación de los derechos fundamentales a la luz de la Carta en el caso de una obligación de neutralidad impuesta por el empresario. Dado que el artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato tiene por objeto transponer el Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales alemanes no pueden proceder a una valoración diferente de la libertad religiosa, como la adoptada por el Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal), sin vulnerar la primacía del Derecho de la Unión y el principio de interpretación conforme con este Derecho. Además, suponiendo que deba demostrarse la existencia de un riesgo o de un perjuicio económico concretos para restringir la libertad religiosa, este extremo también ha quedado acreditado en el presente asunto, puesto que de las publicaciones de la demandante en el litigio principal en su página personal de una red social se desprende que, mediante su comportamiento, esta deseaba influir en terceros de manera específica y deliberada.

32 A la vista de estas alegaciones, el tribunal remitente estima que IX puede haber sido objeto de discriminación directa por motivo de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, debido a la vinculación del trato desfavorable que ha sufrido, a saber, haber sido amonestada, a la característica protegida que es la religión.

33 En caso de que no se trate de una discriminación directa, el tribunal remitente desea que se dilucide si un régimen de neutralidad adoptado por una empresa puede constituir una discriminación indirecta por motivo de religión, o incluso por razón de sexo, habida cuenta de que la prohibición controvertida en el litigio principal afecta mayoritariamente a las mujeres. En este contexto, se pregunta si una diferencia de trato basada en la religión o el sexo puede estar justificada por un régimen de neutralidad establecido para tener en cuenta los deseos de los clientes. Por otra parte, en el supuesto de que exista una diferencia de trato basada indirectamente en la religión, el tribunal remitente pretende saber si, al examinar el carácter adecuado de tal diferencia de trato, puede tener en cuenta los criterios establecidos en el artículo 4, apartado 1, de la Ley Fundamental como disposición más favorable, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

34 En estas circunstancias, el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Supone una instrucción unilateral del empresario que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas una discriminación directa por motivo de religión, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva [2000/78], de los trabajadores que, por mandamientos religiosos de cubrimiento, siguen determinadas reglas vestimentarias?

2) ¿Supone una instrucción unilateral del empresario que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas una discriminación indirecta por motivos de religión o de sexo, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva [2000/78], de una trabajadora que, debido a su fe musulmana, lleva un pañuelo en la cabeza?

En particular:

a) ¿Permite la Directiva [2000/78] justificar una discriminación [indirecta] por motivos de religión o de sexo apelando al deseo subjetivo del empresario de observar una política de neutralidad política, filosófica y religiosa, si con ello el empresario desea atender a los deseos subjetivos de sus clientes?

b) ¿Se oponen la Directiva [2000/78] o el derecho fundamental a la libertad de empresa consagrado en el artículo 16 de la [Carta], habida cuenta del artículo 8, apartado 1, de la Directiva [2000/78], a una normativa nacional con arreglo a la cual, en aras de la protección del derecho fundamental a la libertad religiosa, la prohibición de vestimenta religiosa no puede justificarse simplemente por la capacidad abstracta a comprometer la neutralidad del empresario, sino que es necesario un riesgo suficientemente concreto, en particular, de ocasionar un perjuicio económico concreto al empresario o a un tercero afectado?»

### ***Asunto C-341/19***

35 MJ trabaja de dependienta y cajera en una de las tiendas de MH desde el año 2002. Desde 2014, lleva un pañuelo islámico. Al no atender la solicitud de MH de que se despojara del pañuelo en el lugar de trabajo, fue destinada a otro puesto que le permitía llevar dicho pañuelo. En junio de 2016, MH solicitó de nuevo a MJ que se quitara el citado pañuelo. A raíz de la negativa de MJ a dar cumplimiento a esta solicitud, fue enviada a casa. En julio de 2016, MH ordenó a MJ que se presentase en el lugar de trabajo sin signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que fueran vistosos y de gran tamaño.

36 MJ interpuso un recurso ante los órganos jurisdiccionales nacionales con objeto de que se declarara la nulidad de la orden y de que se le concediera una indemnización por el perjuicio sufrido. En apoyo de su recurso, MJ invocó la libertad religiosa, protegida por la Ley Fundamental, y adujo que el régimen de neutralidad perseguido por MH no goza de una primacía incondicional sobre la libertad religiosa y debe someterse a un examen de proporcionalidad. MH alegó que, desde julio de 2016, se aplicaba en todas sus tiendas una directriz interna por la que se prohibía llevar en el lugar de trabajo

signos religiosos, políticos o filosóficos que fueran vistosos y de gran tamaño (en lo sucesivo, «directriz interna»). MH ha explicado que, con esta directriz, pretende mantener la neutralidad en el seno de la empresa y evitar así conflictos entre trabajadores. En el pasado, ya se han producido en varias ocasiones tales conflictos, atribuibles a las distintas religiones y culturas presentes en la empresa.

37 Tras haber sido estimadas las pretensiones de MJ por los referidos órganos jurisdiccionales, MH interpuso un recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), alegando que de la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), se desprende que no es necesario acreditar que se ha producido un perjuicio económico concreto o una disminución del número de clientes para que pueda aplicarse válidamente una prohibición de manifestar convicciones. MH entiende que, de este modo, el Tribunal de Justicia atribuyó mayor importancia a la libertad de empresa protegida por el artículo 16 de la Carta que a la libertad religiosa. Afirma que los derechos fundamentales protegidos por el Derecho nacional no pueden justificar un resultado diferente.

38 El tribunal remitente considera que, para poder resolver el litigio del que conoce, ha de apreciar la legalidad de la orden dada a MJ por MH y de la directriz interna, a la luz de las limitaciones impuestas al derecho del empresario de dar instrucciones en virtud del artículo 106, primera frase, del Código de las Profesiones Artesanales, Comerciales e Industriales. El tribunal remitente indica que, en primer lugar, deberá examinar, pues, si la orden y la directriz interna en la que aquella se basa dan lugar a una desigualdad de trato en el sentido del artículo 3 de la Ley General de Igualdad de Trato y si esta desigualdad de trato constituye una discriminación prohibida. Si dicha orden respeta el marco jurídico existente, deberá procederse, en segundo lugar, a su apreciación *ex aequo et bono*, lo que, según el tribunal remitente, requiere una ponderación de los intereses concurrentes teniendo en cuenta, en particular, el marco constitucional y legislativo, los principios generales de proporcionalidad y de adecuación, y los usos y costumbres. En su opinión, en esta apreciación deben tomarse en consideración todas las circunstancias particulares del asunto que es objeto del litigio principal.

39 En concreto, el tribunal remitente considera que la directriz interna de MH, que tiene carácter de norma general, da lugar a una desigualdad de trato basada indirectamente en la religión, a efectos del artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato y del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78. En efecto, puede pensarse que MJ resulta discriminada de forma particular con respecto a otros trabajadores por un motivo mencionado en el artículo 1 de la Ley General de Igualdad de Trato, puesto que los agnósticos expresan menos frecuentemente en público sus convicciones mediante prendas de vestir, joyas u otros signos que quienes profesan una religión determinada o tienen unas convicciones dadas. No obstante, para determinar si esta desigualdad de trato constituye una discriminación indirecta ilegal, en el sentido del artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato, es preciso responder además a la cuestión de si solo una prohibición completa que cubra cualquier forma visible de expresión de convicciones políticas, filosóficas o religiosas es apta para alcanzar el objetivo perseguido por un régimen de neutralidad instaurado en la empresa o si, como sucede en el litigio principal, una prohibición limitada a los signos que sean vistosos y de gran tamaño es suficiente a tal efecto, siempre que se aplique de forma congruente y sistemática. Pues bien, el tribunal remitente considera que la

jurisprudencia del Tribunal de Justicia, más concretamente las sentencias de 14 de marzo de 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017, *Bouagnaoui y ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), no aporta respuesta a esta cuestión.

40 Si se llega a la conclusión de que esta última limitación es suficiente, se planteará la cuestión de si la prohibición controvertida en el litigio principal, que parece necesaria, es adecuada, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78. A este respecto, el tribunal remitente se pregunta si, al examinar el carácter adecuado de esta prohibición, procede ponderar los derechos consagrados en el artículo 16 de la Carta, por un lado, y en el artículo 10 de la Carta, por otro lado, o bien si dicha ponderación solo debe efectuarse en el momento de aplicación de la norma general en el caso individual de que se trate, por ejemplo, cuando se da una orden a un trabajador o cuando se produce un despido. Si se concluye que los derechos en conflicto derivados de la Carta y del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en lo sucesivo, «CEDH») no pueden tomarse en consideración al examinar el carácter adecuado de la prohibición controvertida en el litigio principal en sentido estricto, cabrá resolver entonces la cuestión de si un derecho, protegido por una disposición nacional de rango constitucional, en particular la libertad religiosa y confesional protegida por el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley Fundamental, puede considerarse una disposición más favorable, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

41 Por último, el tribunal remitente considera que debe examinarse si el Derecho de la Unión, en concreto, el artículo 16 de la Carta, excluye la posibilidad de tener en cuenta derechos fundamentales protegidos por el Derecho nacional al examinar la validez de una orden dada por un empresario. En concreto, se plantea la cuestión de si un particular, como por ejemplo un empresario, puede invocar el artículo 16 de la Carta en un litigio entre particulares.

42 En estas circunstancias, el *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Puede ser aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78], resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada siempre que se trate de una norma que prohíbe portar cualquier clase de símbolo visible de una creencia religiosa o política o de otras convicciones y no se refiera solamente a símbolos que sean vistosos y de gran tamaño?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:

a) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que pueden ser tenidos en cuenta los derechos reconocidos en el artículo 10 de la [Carta] y en el artículo 9 del [CEDH] a la hora de evaluar si es aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño?

b) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que las disposiciones nacionales de rango constitucional que protegen la libertad religiosa pueden ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva [2000/78] a la hora de evaluar si es aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño?

3) En caso de respuesta negativa a la segunda cuestión, letras a) y b):

A la hora de evaluar una orden basada en una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño, ¿deben ser inaplicadas las disposiciones nacionales de rango constitucional que protegen la libertad religiosa y ser desplazadas por el Derecho primario de la Unión, aun cuando este reconozca las legislaciones y las prácticas nacionales, como acontece con el artículo 16 de la [Carta]?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### ***Primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-804/18***

43 Mediante su primera cuestión planteada en el asunto C-804/18, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos.

44 Para dar respuesta a esta cuestión, cabe recordar que, según el artículo 1 de la Directiva 2000/78, esta 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. A tenor del artículo 2, apartado 1, de esta 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» de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la citada Directiva puntualiza que, a efectos de aplicar el artículo 2, apartado 1, de esta, existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma Directiva, entre los que figuran la religión o las convicciones.

45 Por lo que respecta al concepto de «religión», en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que este concepto debe interpretarse en el sentido de que cubre tanto el *forum internum*, a saber, el hecho de tener convicciones religiosas, como el *forum externum*, a saber, la manifestación pública de la fe religiosa (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 28), interpretación esta que coincide con la recogida en relación con este mismo concepto en el artículo 10, apartado 1, de la Carta (véase, en

este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België y otros*, C-336/19, EU:C:2020:1031, apartado 52).

46 El uso de signos o prendas de vestir para manifestar la religión o las convicciones personales queda cubierto por la «libertad de pensamiento, de conciencia y de religión», protegida por el artículo 10 de la Carta. No corresponde al Tribunal de Justicia proceder a la apreciación del contenido mismo de los preceptos religiosos.

47 A este respecto, procede añadir que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 cita en un mismo plano la religión y las convicciones, al igual que lo hacen el artículo 19 TFUE, a tenor del cual el legislador de la Unión podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos, en particular, de «religión o convicciones», o el artículo 21 de la Carta, que se refiere, entre los distintos motivos de discriminación que enumera, a «religión o convicciones». De ello se sigue que, a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «convicciones» se consideran las dos caras de un mismo y único motivo de discriminación. Como se desprende del artículo 21 de la Carta, el motivo de discriminación basado en la religión o las convicciones debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo» y comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales.

48 Debe añadirse también que el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta, que forma parte del contexto pertinente para interpretar la Directiva 2000/78, corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él (sentencia de 14 de marzo de 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 27). Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo, «TEDH»), el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el artículo 9 del CEDH, constituye «uno de los pilares de una “sociedad democrática” en el sentido del Convenio» y es «en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida» y «un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes», que contribuye al «pluralismo —conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos—, consustancial a tal sociedad» (TEDH, sentencia de 15 de febrero de 2001, *Dahlab c. Suiza*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

49 Por otra parte, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, al referirse, por un lado, a la discriminación «basada en» alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 y, por otro lado, a un trato menos favorable «por» alguno de esos motivos y al emplear los términos «otra» persona y «otras personas», el tenor y el contexto del artículo 2, apartados 1 y 2, de esta Directiva no permiten concluir, por lo que respecta al motivo protegido que es religión o las convicciones y que está contemplado en el artículo 1, que la prohibición de la discriminación prevista por dicha Directiva se limite solamente a las diferencias de trato existentes entre personas que profesen una religión o tengan convicciones determinadas y personas que no profesen una religión o no tengan convicciones determinadas. En cambio, de la referida expresión «basada en» se desprende que solo puede constatarse una discriminación por motivos de religión o convicciones, en el sentido de la misma Directiva, cuando el trato menos favorable o la desventaja particular en cuestión se

sufren en función de la religión o de las convicciones (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, apartados 29 y 30).

50 El objetivo perseguido por la Directiva 2000/78 aboga en realidad por una interpretación del artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva en el sentido de que esta no limita el círculo de personas con respecto a las cuales puede efectuarse una comparación para identificar una discriminación basada en la religión o las convicciones, en el sentido de la misma Directiva, a las que no profesan una religión o no tienen unas convicciones determinadas (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64 apartado 31).

51 En efecto, como resulta del apartado 44 de la presente sentencia, de conformidad con el artículo 1 de la Directiva 2000/78 y según se desprende tanto del título y del preámbulo como del contenido y de la finalidad de esta, dicha Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivo, especialmente, de religión o convicciones 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, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la discriminación basada, en particular, en este motivo (sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64 apartado 32).

52 Por lo que respecta, más concretamente, a la cuestión de si una norma interna de una empresa privada que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una norma de esa índole no constituye tal discriminación si atañe indistintamente a cualquier manifestación de esas convicciones y trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, especialmente una neutralidad indumentaria que se opone al uso de tales signos (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 30 y 32). Efectivamente, habida cuenta de que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones, tal norma, siempre que se aplique de forma general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o las convicciones (véase, por analogía, por lo que respecta a la discriminación por motivo de discapacidad, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64 apartado 44 y jurisprudencia citada).

53 Como señaló el Abogado General en el punto 54 de sus conclusiones, esta apreciación no queda desvirtuada por el hecho de que algunos trabajadores sigan preceptos religiosos que les exigen vestirse de un determinado modo. Si bien la aplicación de una norma interna como la mencionada en el apartado 52 de la presente sentencia puede ocasionar sin duda particular molestia a tales trabajadores, esta circunstancia no afecta a la apreciación, formulada en dicho apartado, de que esa misma norma, que refleja el régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa adoptado por



el empresario, no establece, en principio, una diferencia de trato entre trabajadores basada en un criterio indisociablemente ligado a la religión o a las convicciones, en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78.

54 Teniendo en cuenta que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que WABE exigió también y logró que una empleada que llevaba al cuello una cruz religiosa retirase este signo, es manifiesto que, a primera vista, la norma interna controvertida en el litigio principal se ha aplicado a IX sin ninguna diferenciación con respecto a cualquier otro trabajador de WABE, de modo que no puede considerarse que IX haya sufrido una diferencia de trato basada directamente en sus convicciones religiosas, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78. No obstante, corresponderá al tribunal remitente proceder a las comprobaciones de hecho que se impongan y determinar si la norma interna adoptada por WABE se ha aplicado de forma general e indiferenciada a todos los trabajadores de esta empresa.

55 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-804/18 que los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido de esta Directiva, de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, siempre que esta norma se aplique de forma general e indiferenciada.

***Segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18***

56 Mediante su segunda cuestión, letra a), planteada en el asunto C-804/18, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o el sexo, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios con el fin de tener en cuenta las expectativas legítimas de estos.

57 Procede comenzar señalando que esta cuestión se basa en la apreciación del tribunal remitente según la cual la norma interna controvertida en el litigio principal del asunto C-804/18, que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas cuando los trabajadores de WABE estén en contacto con los padres o los niños, atañe, en la práctica, a determinadas religiones más que a otras y se dirige más a las mujeres que a los hombres.

58 Con carácter preliminar, por lo que respecta a la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, a la que se alude en esta cuestión, ha de indicarse que, como señaló el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, este motivo de discriminación no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, único acto del Derecho de la Unión mencionado en dicha cuestión. Por lo tanto, no procede examinar la existencia de tal discriminación.

59 Por lo que respecta a la diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, cabe recordar que tal diferencia existe si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene una norma ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 34). Si bien corresponderá al tribunal remitente comprobar este extremo, procede señalar que, según las apreciaciones de ese órgano jurisdiccional, la norma controvertida en el asunto C-804/18 afecta, desde un punto de vista estadístico, casi exclusivamente a las trabajadoras que llevan un pañuelo debido a su fe musulmana, de modo que el Tribunal de Justicia partirá de la premisa de que esta norma constituye una diferencia de trato basada indirectamente en la religión.

60 Por lo que respecta a la cuestión de si una diferencia de trato basada indirectamente en la religión puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en el lugar de trabajo con el fin de tener en cuenta las expectativas de sus clientes o usuarios, cabe recordar que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 establece que tal diferencia de trato está prohibida, salvo que la disposición, el criterio o la práctica de que provenga pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. Por consiguiente, una diferencia de trato como la contemplada en la segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18 no constituye una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, apartado 33).

61 A este respecto, acerca del concepto de finalidad legítima y del carácter adecuado y necesario de los medios empleados para conseguirla, ha de precisarse que estos aspectos deben interpretarse de forma estricta (véase, en este sentido, por analogía, la sentencia de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, apartado 112).

62 En efecto, la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en el artículo 21 de la Carta (sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 33). El considerando 4 de esta Directiva recuerda que el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en varios acuerdos internacionales, y de los considerandos 11 y 12 de dicha Directiva se desprende que el legislador de la Unión tuvo en cuenta, por un lado, que la discriminación por motivos, entre otros, de religión o convicciones puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado FUE, en particular, el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y el desarrollo de la Unión como espacio de libertad, seguridad y justicia y, por otro lado, que deberá prohibirse en toda la Unión cualquier

discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones en los ámbitos a que se refiera la misma Directiva.

63 A este respecto, en cuanto al requisito de la existencia de una finalidad legítima, puede considerarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes tanto del sector público como del sector privado. En efecto, el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta, y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, en principio, van a estar en contacto con sus clientes (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 37 y 38).

64 Dicho esto, la mera voluntad de un empresario de llevar adelante un régimen de neutralidad, aunque constituya, en sí, una finalidad legítima, no es suficiente, por sí sola, para justificar objetivamente una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, ya que el carácter objetivo de tal justificación solo puede determinarse ante una necesidad real de ese empresario, necesidad que incumbe a este demostrar.

65 En estas circunstancias, para acreditar que existe una justificación objetiva y, por lo tanto, una verdadera necesidad del empresario, pueden tenerse en cuenta, en primer lugar, los derechos y las expectativas legítimas de los clientes o de los usuarios. Es el caso, por ejemplo, tanto del derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas, reconocido en el artículo 14 de la Carta, como del deseo de aquellos de que sus hijos sean supervisados por personas que no manifiesten su religión o sus convicciones cuando estén en contacto con los niños para, en particular, «garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política», como establecen las instrucciones de servicio adoptadas por WABE.

66 En cambio, tales situaciones deben distinguirse, entre otras cosas, por un lado, del asunto que dio lugar a la sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), en el que el despido de una trabajadora se produjo a raíz de la reclamación de un cliente y sin que existiera una norma interna de la empresa que prohibiera llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas y, por otro lado, del asunto que dio lugar a la sentencia de 10 de julio de 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), que tenía por objeto una discriminación directa por motivos de origen racial o étnico, supuestamente originada por exigencias discriminatorias de clientes.

67 En segundo lugar, para apreciar si existe una verdadera necesidad del empresario en el sentido expuesto en el apartado 64 de la presente sentencia, resulta especialmente pertinente el hecho de que el empresario aporte la prueba de que, sin el régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, se vulneraría su libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta, en la medida en que, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben, sufriría consecuencias desfavorables.

68 Debe subrayarse además que, como se ha expuesto en el apartado 60 de la presente sentencia, para evitar la calificación de discriminación indirecta, una norma interna como la controvertida en el litigio principal debe ser apta para garantizar la correcta aplicación del régimen de neutralidad del empresario, lo que supone que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática, y que la prohibición de llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas y religiosas que dicha norma establece se limite a lo estrictamente necesario (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 40 y 42).

69 Esta última exigencia implica, en particular, comprobar si una restricción de la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión garantizada en el artículo 10, apartado 1, de la Carta, como la que lleva consigo la prohibición hecha a un trabajador de observar en su lugar de trabajo un precepto que lo obliga a llevar un signo visible de sus convicciones religiosas, es estrictamente necesaria en consideración a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición.

70 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18 que el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición.

### ***Primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19***

71 Mediante su primera cuestión planteada en el asunto C-341/19, el tribunal remitente en ese asunto pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas o si es suficiente con que dicha prohibición se limite a los signos vistosos y de gran tamaño siempre que se aplique de forma congruente y sistemática.

72 A este respecto, debe comenzarse señalando que, si bien esta cuestión se basa en la premisa de la existencia de una discriminación indirecta, el hecho es que, como ha aducido, en particular, la Comisión Europea en sus observaciones presentadas en el asunto C-341/19, una norma interna de una empresa que, como la controvertida en el presente asunto, solo prohíbe llevar signos vistosos y de gran tamaño puede afectar en mayor medida a los seguidores de aquellas corrientes religiosas, filosóficas y no confesionales que establezcan el uso de una prenda de vestir o de un signo de gran tamaño, como un cubrecabezas.

73 Pues bien, como se ha expuesto en el apartado 52 de la presente sentencia, debe considerarse que una desigualdad de trato dimanante de una disposición o de una práctica que se basa en un criterio indisociablemente ligado al motivo protegido, en este caso la religión o las convicciones, está directamente basada en ese motivo. Así pues, en los casos en que el criterio del uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño esté indisociablemente ligado a una o a varias religiones o convicciones determinadas, la prohibición de llevar esos signos impuesta por un empresario a sus trabajadores sobre la base de tal criterio tendrá como consecuencia que determinados trabajadores sean tratados de manera menos favorable que otros por motivo de su religión o de sus convicciones, y que, por lo tanto, se aprecie una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

74 En el supuesto de que, no obstante, no se aprecie tal discriminación directa, es preciso recordar que, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de esta Directiva, una diferencia de trato como la mencionada por el tribunal remitente, si se acredita que conduce de hecho a una desventaja particular para quienes profesan una religión o tienen convicciones determinadas, constituirá una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva, como ya se ha indicado en el apartado 60 de la presente sentencia, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

75 A este respecto, procede señalar que de la petición de decisión prejudicial se desprende que la medida en cuestión tiene por objeto evitar conflictos sociales en la empresa, en particular habida cuenta de la existencia de tensiones registradas en el pasado en relación con convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

76 Como se ha indicado en el apartado 63 de la presente sentencia, un régimen de neutralidad puede constituir una finalidad legítima, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78. Con el fin de determinar si este régimen es suficiente para justificar objetivamente una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, ha de comprobarse, como se desprende del apartado 64 de la presente sentencia, si dicho régimen responde a una verdadera necesidad de la empresa. A este respecto, procede señalar que tanto la prevención de conflictos sociales como la presentación del empresario de manera neutra frente a los clientes pueden corresponder a una verdadera necesidad de aquel, necesidad que el empresario debe demostrar. Con todo, es preciso comprobar, además, conforme a lo expuesto en los apartados 68 y 69 de la presente sentencia, si la norma interna que prohíbe llevar cualquier signo de convicciones políticas, filosóficas y religiosas que sea visible y de

gran tamaño es apta para garantizar la finalidad perseguida y si la prohibición se limita a lo estrictamente necesario.

77 A este respecto, cabe puntualizar que solo puede seguirse eficazmente un régimen de neutralidad en el seno de una empresa, como el mencionado en la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19, si no se admite ninguna manifestación visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas cuando los trabajadores estén en contacto con los clientes o cuando estén en contacto entre ellos, puesto que el hecho de llevar cualquier signo, incluso pequeño, pone en peligro la aptitud de la medida para alcanzar la finalidad supuestamente perseguida y pone en entredicho de ese modo la propia congruencia del referido régimen de neutralidad.

78 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19 que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición.

***Segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-804/18 y segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-341/19***

79 Mediante la segunda cuestión, letra b), planteada en el asunto C-804/18, que es análoga a la segunda cuestión, letra b), planteada en el asunto C-341/19, el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo) pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones constitucionales nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

80 Esta cuestión tiene su origen en la pregunta, también planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) en el asunto C-341/19, relativa a si, al examinar el carácter adecuado de una norma interna de una empresa como la controvertida en los litigios principales, procede ponderar los derechos y libertades en conflicto, más concretamente, los artículos 14 y 16 de la Carta, por un lado, y el artículo 10 de la Carta, por otro, o bien si esa ponderación solo debe efectuarse en el momento de aplicación de esa norma interna al caso concreto, por ejemplo, cuando se da un orden a un trabajador o se lo despide. Si se concluye que los derechos en conflicto derivados de la Carta no pueden tomarse en consideración en el marco de dicho examen, se plantea entonces la cuestión de si una disposición nacional de rango constitucional, como el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley Fundamental, que protege la libertad de religión y de creencia, puede considerarse una normativa más favorable, a efectos del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

81 Por lo que respecta, en primer lugar, a la cuestión de si procede tener en cuenta los diferentes derechos y libertades de que se trata al examinar el carácter adecuado, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, de la restricción resultante de la medida establecida para garantizar la aplicación de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, cabe comenzar recordando, como ha hecho el Tribunal de Justicia al interpretar el concepto de «religión», en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78, que el legislador de la Unión se remite, en el considerando 1 de esta Directiva, a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el CEDH, que, en su artículo 9, dispone que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y que este derecho implica, en particular, la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. Por otra parte, en el mismo considerando, el legislador de la Unión se remite igualmente a las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho de la Unión. Pues bien, entre los derechos que proceden de esas tradiciones comunes y que han sido reafirmados en la Carta, se encuentra el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta. Con arreglo a esta disposición, este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. Tal como se desprende de las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17), el derecho garantizado en el artículo 10, apartado 1, de la Carta corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 26 y 27).

82 Por lo tanto, al examinar el carácter adecuado, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, de la restricción resultante de una medida destinada a garantizar la aplicación de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, deben tenerse en cuenta los diferentes derechos y libertades de que se trate.

83 A continuación, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, al examinar el carácter necesario de una prohibición similar a la controvertida en los litigios principales, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, a la luz de todos los elementos de los autos en cuestión, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones «de las libertades de que se trat[e] a lo estrictamente necesario» (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 43). Pues bien, puesto que en el asunto que dio lugar a esa sentencia solo se trataba de la libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta, procede concluir que la otra libertad a la que hacía referencia el Tribunal de Justicia en dicha sentencia era la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, mencionada en el apartado 39 de esa misma sentencia.

84 Por último, es preciso señalar que la interpretación de la Directiva 2000/78 así adoptada es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la medida en que permite asegurar que, cuando están en juego varios derechos fundamentales y principios consagrados por los Tratados, como son, en este caso, el principio de no discriminación reconocido en el artículo 21 de la Carta y el derecho a la libertad de pensamiento, de

conciencia y de religión garantizado en el artículo 10 de la Carta, por un lado, y el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas contemplado en el artículo 14, apartado 3, de la Carta y la libertad de empresa reconocida en el artículo 16 de la Carta, por otro lado, la valoración de la observancia del principio de proporcionalidad se lleve a cabo respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de los distintos derechos y principios de que se trate y el justo equilibrio entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België y otros*, C-336/19, EU:C:2020:1031, apartado 65 y jurisprudencia citada).

85 En cuanto a las disposiciones de Derecho nacional controvertidas en los litigios principales, más concretamente, el artículo 4, apartado 1, de la Ley Fundamental, y a la exigencia que aquellas implican de que, en una situación como la controvertida en esos litigios, el empresario no solo tenga que acreditar que persigue una finalidad legítima que pueda justificar una desigualdad de trato indirecta por motivos de religión o convicciones, sino que también deba demostrar que existía, en el momento en que se estableció la norma interna en cuestión, o que existe, actualmente, un riesgo suficientemente concreto de menoscabo de esa finalidad, como el riesgo de determinadas alteraciones en la empresa o el riesgo concreto de pérdida de ingresos, es preciso señalar que tal exigencia se inscribe en el marco establecido en el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 relativo a la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

86 En segundo lugar, por lo que respecta a la cuestión de si una disposición nacional relativa a la libertad de religión y de conciencia puede considerarse una disposición más favorable para la protección del principio de igualdad de trato, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78, cabe recordar que, como se desprende del título de la Directiva, esta establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que deja un margen de apreciación a los Estados miembros, habida cuenta de la diversidad de los planteamientos de estos en cuanto al espacio que otorgan a la religión o a las convicciones. No obstante, el margen de apreciación que se reconoce a los Estados miembros a falta de consenso en el ámbito de la Unión debe ir acompañado de un control, por parte del juez de la Unión, que consista fundamentalmente en apreciar si las medidas adoptadas a nivel nacional están en principio justificadas y si son proporcionadas (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België y otros*, C-336/19, EU:C:2020:1031, apartado 67).

87 De hecho, el marco así establecido pone de manifiesto que, en la Directiva 2000/78, el legislador de la Unión no procedió él mismo a la conciliación necesaria entre la libertad de pensamiento, de convicción y de religión y las finalidades legítimas que pueden invocarse como justificación de una desigualdad de trato, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de esta Directiva, sino que dejó el cometido de realizar esta conciliación en manos de los Estados miembros y sus órganos jurisdiccionales (véase, por analogía, la sentencia de 17 de diciembre de 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België y otros*, C-336/19, EU:C:2020:1031, apartado 47).

88 Por consiguiente, la Directiva 2000/78 permite tener en cuenta el contexto propio de cada Estado miembro y reconocer a cada uno de ellos un margen de apreciación en el



marco de la conciliación necesaria entre los diferentes derechos e intereses en juego, con el fin de garantizar un justo equilibrio entre estos.

89 De ello se sigue que, al examinar si existe una diferencia de trato por motivos de religión o convicciones, las disposiciones nacionales que protegen la libertad de pensamiento, de convicción y de religión, como valor al que las sociedades democráticas contemporáneas vienen atribuyendo una creciente importancia desde hace muchos años, pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78. De este modo, quedan incluidas en la facultad ofrecida por este artículo 8, apartado 1, por ejemplo, disposiciones nacionales que supediten la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones a requisitos más estrictos que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78.

90 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-804/18 y a la segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-341/19 que el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

#### ***Cuestiones prejudiciales segunda, letra a), y tercera planteadas en el asunto C-341/19***

91 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19, no procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda, letra a), y tercera planteadas en dicho asunto.

#### **Costas**

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

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

**1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido de esta Directiva, de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a**

**preceptos religiosos, siempre que esta norma se aplique de forma general e indiferenciada.**

**2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición.**

**3) El artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición.**

**4) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.**

Firmas