nº 12 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

El recurso a la neutralidad religiosa o cómo justificar la discriminación laboral de las minorías

Religious Neutrality and Labour Discrimination against Minorities

Andrea Garrido Raya
Personal Investigador Predoctoral en Formación (FPU)
Universidad de Granada
Departamento de Derecho Constitucional
Doctoranda en el Programa de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Granada y en la Universidad de Maastricht, Países Bajos
https://orcid.org/0000-0003-4442-4342

Cita Sugerida: GARRIDO RAYA, A. «El recurso a la neutralidad religiosa o como justificar la discriminación laboral de las minorías». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 (2024): 199-212.

Resumen

En la UE, el principio de no discriminación está regulado, *inter alia*, en la Directiva 2000/78. Esta norma, al prohibir la discriminación laboral por causas inherentes a los valores en los que se fundamenta la Unión, presupone que el acceso al empleo en condiciones de igualdad es un requisito fundamental para el desarrollo social y personal de los individuos, y, por ende, para el incremento del nivel de vida. Sus elevados estándares de protección no han conseguido evitar, sin embargo, que el TJUE haya construido una saga jurisprudencial que legitima la asimilación, o incluso la exclusión, de aquellos trabajadores minoritarios que rechazan amoldarse a los deseos intolerantes de la sociedad mayoritaria. Este artículo pretende reflexionar y evidenciar hasta qué punto la UE está comprometida con su objetivo de alcanzar un mercado inclusivo e igualitario.

Palabras clave

Discriminación laboral; Neutralidad religiosa; minorías; Igualdad

Abstract

In the EU, the principle of non-discrimination is regulated, *inter alia,* in Directive 2000/78. In prohibiting discrimination in employment on grounds inherent to the values on which the Union is founded, Directive 2000/78 presupposes that equal access to employment is a paramount requirement for social and personal development of individuals, and thus for an increase in the standards of living. Its high standards of protection have not, however, managed to prevent the CJEU from construing a jurisprudential saga that legitimises the assimilation, or even the exclusion, of minority workers who refuse to conform to the intolerant wishes of the majority society. This article aims to reflect on and show to what extent the EU is committed to its objective of realising an inclusive market in which equality prevails.

Keywords

Discrimination in the workplace; Religious Neutrality; minorities; Equality

"Cuando un empresario firma un contrato de trabajo con un trabajador, no compra el alma de esta persona"

Eleanor V.E. Sharpston[1]

1. UN BREVE REPASO EN TORNO A LA EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO COMUNITARIO

Las Comunidades Europeas emergen en el contexto supranacional con la puesta en marcha de un proceso de integración motivado, en esencia, por fines de carácter económico. El mismo título del

[1] Conclusiones de la Abogada General SHARPSTON presentadas en el asunto *Bougnaoui*, C-188/15, punto 73. Cita extraída de Relaño Pastor, E.: "Religious Discrimination in the Workplace. Achbita and Bougnaoui", en Belavusau, U., & Henrard, K., (ed.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender,* Oxford, Bloomsbury Publishing, 2018, pp. 183-202.

Fecha Recepción: 6/8/2024 - Fecha Revisión: 14/9/2024 - Fecha Aceptación: 17/9/2024
Págs. 199-212

Tratado de Roma; Tratado Constitutivo de la Comunidad *Económica* Europea (TCE), es revelador del objetivo prioritario de los Estados fundadores[2]. Afirmar, en base a esto último, que la Unión Europea (UE) no es más que el resultado *in fieri* de un proceso de integración de carácter sectorial es, sin embargo, tan simplista como erróneo. La Unión aspira, desde sus orígenes, a mucho más que a la realización de un mercado común. Sus mismos Tratados constitutivos son prueba de ello. No en vano, el Artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (TCECA) ya complementaba el objetivo de alcanzar la expansión económica con el desarrollo del empleo y nivel de vida. De la misma forma, el Preámbulo del TCE recogía, de forma expresa, el compromiso de los Estados fundadores por garantizar la paz y la libertad en el continente a través de la puesta en común de recursos, llegando a invitar al resto de los pueblos de Europa a que participen en la consecución de dicho ideal. Ya en 1957 se podía apreciar, pues, un cierto anhelo por constituir, de cara al futuro, una Comunidad de Estados cuyos fines y competencias habrían de transcender lo meramente sectorial o económico.

El vigente Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) es la cláusula de Derecho originario que mejor evidencia el tránsito de la Unión de una Comunidad de derecho (económico) a una auténtica Unión de Valores:

"La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres".

La redacción del precepto, de clara retórica constitucionalista, invita a pensar que los valores que éste anuncia han formado parte, desde siempre, del proceso de integración[3]. Y lo cierto es que lo han hecho, pero solo de forma implícita. Por lo menos en lo que respecta al Derecho originario. Hasta los procesos de reforma de Maastricht y Ámsterdam, los Tratados fundacionales mantuvieron silencio en cuanto a los principios (hoy valores) en los que se fundamenta la Unión. Tan solo uno de ellos escapó a este "silencio constitucional": el principio de la igualdad, o, mejor dicho, el principio de no discriminación. Sin embargo, lo cierto es que la inclusión de este último en el Derecho de la Unión respondía, en esencia, a fines puramente económicos, no políticos o constitucionales. Tanto el principio de no discriminación por razón de nacionalidad, como el principio de igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras, recogidos, respectivamente, en los artículos 12 y 119 TCE[4], promovían, fundamentalmente, el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito económico, en clara sintonía con el *Leitmotiv* de los Tratados fundacionales: la realización de un mercado común. Lejos de emular al derecho fundamental a la igualdad de trato recogido en las constituciones de los Estados fundadores[5], la prohibición de la discriminación por género del artículo 119 TCE tenía como fin esencial eliminar el *dumping social*[6], esto es, evitar que los países que no reconocían, en sus

[2] Bell, M.: *Anti-Discrimination Law and the European Union,* Oxford University Press, 2002, p. 6.

[3] Repárese en la redacción del artículo en inglés o francés: "The Union is *founded* on the values of …", "La Union est *foundée* sur les valeurs de …" Énfasis añadido. Sobre esta idea véase, también, a Bonelli, M., "A union of values: safeguarding democracy, the rule of law and human rights in the EU member states", *Tesis doctoral, Universidad de Maastricht*, 2019, p. 34.

[4] Hoy artículos 18 y 157 TFUE, respectivamente.

[5] Véase, por ejemplo, el artículo 3 de la Ley Fundamental de Bonn: "(1). Todas las personas son iguales ante la ley. 2. El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes. 3. Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico o psíquico".

[6] Guerra Martins, A. M.: "Equality and Non-Discrimination as an Integral Part of the EU Constitutional Identity", en Giegerich, T. (ed.) *The European Union as a Protector and Promoter of Equality,* Springer, 2020, pp. 25-44, p. 39.

respectivos ordenamientos internos, el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, tuvieran una ventaja competitiva frente aquellos Estados que sí habían reconocido dicho principio, y, por ende, no podían beneficiarse de mano de obra femenina (más) barata. En cuanto a la prohibición de no discriminación por razón de nacionalidad, ésta obliga a los Estados a tratar a los ciudadanos europeos procedentes de otro Estado miembro como si éstos fueran sus propios nacionales, en aras de fomentar la plena libertad de movimiento, circulación, establecimiento y provisión de servicios. Ambos preceptos no eran más, pues, que un medio instrumental en busca de la consecución de un objetivo de carácter económico, no constitucional. Cerca de cuarenta años necesitó la Unión para reconocer en los Tratados su deber de luchar contra la discriminación por una serie de motivos que no estuviesen confinados a lo económico, como el origen étnico, la orientación sexual, o la religión o convicciones (Artículo 13 TCE-Ámsterdam, hoy Artículo 19 TFUE).

El proceso de reforma de los Tratados llevado a cabo en Ámsterdam supuso la extensión del principio comunitario de no discriminación económica a la prohibición general de la discriminación, y, con ello, al reconocimiento (implícito) del derecho fundamental a la igualdad de trato[7]. El Artículo 13 TCE-Ámsterdam dispone:

"Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"[8].

Este artículo implicó otorgar al Consejo competencia para combatir, por iniciativa propia, la discriminación originada por cualquiera de los cinco nuevos motivos enunciados. Y así lo hizo aquel. El Artículo 13 TCE-Ámsterdam fue rápidamente utilizado por la Unión como fundamento para aprobar, primero, la Directiva 2000/43, dedicada, en exclusiva, a la discriminación por origen étnico[9], y, después, la Directiva 2000/78, relativa al resto de causas mencionadas por el Artículo 13 TCE-Ámsterdam[10], a excepción del sexo o género[11] (*i.e.,* religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual).

---

[7] El reconocimiento explícito del derecho fundamental a la igualdad de trato tendrá lugar con la proclamación, en Niza, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión (CDFUE, 2000), que adquiere el rango jurídico de los Tratados con la aprobación del Tratado de Lisboa, en 2007. Entre su articulado destaca el Capítulo III, dedicado, en su totalidad, a la "Igualdad". En concreto, dicho capítulo reconoce, en los Artículos 20 y 21, el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación. Estos preceptos, de carácter genérico, se ven complementados, a su vez, por el Artículo 22, que reconoce el deber de la Unión por respetar la diversidad cultural, religiosa y lingüística, o el Artículo 26, que alude, en cambio, al deber de fomentar la integración de las personas discapacitadas. Asimismo, los Artículos 23, 24 y 25 se refieren, de forma más específica, a la igualdad de género y a los derechos del menor y de las personas mayores.

[8] La redacción del hoy vigente Artículo 19.1 TFUE es muy similar: "Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."

[9] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj

[10] 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. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj

[11] La regulación autónoma del principio de la igualdad entre hombres y mujeres en el derecho derivado encuentra fundamento en el rol especial que éste ha desempeñado en el proceso de integración. Algo similar sucede, también, con el principio de no discriminación por razón de nacionalidad (Artículo 18 TFUE).

Las Directivas 2000/43 y 2000/78 demuestran un firme compromiso por parte de la Unión por promover y alcanzar una auténtica Unión de la Igualdad. No obstante, lo cierto es que el desarrollo del principio de no discriminación en el derecho derivado dista mucho de adecuarse a los estándares de garantía que informan los ordenamientos constitucionales de los Estados miembros. El hecho de contar con dos normas distintas para combatir la discriminación originada por las causas que trajo consigo, de una sola vez, el artículo 13 TCE-Ámsterdam es ya de por sí problemático. No en vano, ello ha dado lugar a un régimen jurídico que otorga una protección desigual a cada una de las causas de discriminación recogidas, hoy, por el Artículo 19 TFUE, cuando todas ellas son, en principio, igual de reprobables, tanto legal como moralmente. En este sentido, el distinto ámbito de aplicación material de las Directivas 2000/43 y 2000/78 quizá sea el problema más evidente.

Mientras que la prohibición comunitaria de la discriminación por causa relacionada con la orientación sexual o la religión o convicciones queda limitada al ámbito laboral (artículo 3.1 Directiva 2000/78), la Directiva 2000/43 extiende su ámbito de aplicación, además, al régimen de protección social, incluyendo seguridad social y asistencia sanitaria, educación y acceso a bienes y servicios disponibles para el público; como la vivienda (artículo 3.1 Directiva 2000/43). Ello ha llevado a afirmar que las normas comunitarias en aplicación del principio de la igualdad proyectan una "jerarquía de (des)igualdades"[12] que, además de contradecir al principio que vienen a desarrollar, ha conducido al Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) a producir un corpus jurisprudencial que, en lugar de combatir y condenar la discriminación fundamentada en prejuicios y estigmas sociales, parece, más bien, promover esta última. Así se podría decir que sucede, por ejemplo, en el caso *Léger*, que responde a la normativa francesa que prohibía donar sangre a los hombres que hubiesen mantenido relaciones sexuales con otro hombre[13]. En su sentencia el TJUE, a pesar de hacer mención a la prohibición de la discriminación por orientación sexual del Artículo 21 CDFUE, admite la proporcionalidad de la restricción al apreciar el carácter legítimo del objetivo perseguido por aquella: la protección de la salud pública. No obstante, la extensión del ámbito material de la Directiva 2000/78 a la asistencia sanitaria quizá hubiese permitido al Tribunal sugerir la realización de otra serie de medidas no tan restrictivas o (indirectamente) discriminatorias en aras de alcanzar un objetivo que es, sin duda, legítimo.

En cualquier caso, si hay una causa de las recogidas en la Directiva 2000/78 cuya protección se está viendo cada vez más devaluada es la referida a la discriminación religiosa en el ámbito laboral. Los casos *Achbita*[14] y *Bougnaoui*[15] suponen el punto de partida de una desafortunada saga jurisprudencial que legitima la asimilación de la minoría musulmana, en general, y de las trabajadoras que pertenecen a esta última, en particular.

2. PAÑUELOS ISLÁMICOS Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA: LA PRIMACÍA DE LA NEUTRALIDAD SOBRE EL PLURALISMO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Todo comienza el 14 de marzo de 2017, fecha en la que el TJUE dictamina el carácter legítimo de las políticas de empresa basadas en prohibir a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, en aras de desarrollar una

[12] Howard, E.: "The Case for a Considered Hierarchy of Discirmination Grounds in EU law", *Maastricht Journal of European and Comparative Law,* Vol. 13, nº4, 2006, pp. 445-470. Véase, también, a Waddington, L., & Bell, M.: "More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives", *Common Market Law Review,* Vol. 38, nº3, 2001, pp. 587-611.

[13] STJUE, de 29 de abril de 2015, *Léger,* as. C-528/13. Para un análisis sobre esta sentencia puede consultarse a Belavusau, U.: "Towards EU Sexual Risk Regulation: Restrictions on Blood donations as Infringement of Active Citizenship", *European Journal of Risk Regulation,* Vol. 7, No. 4, 2016, pp. 801-809, p. 808.

[14] STJUE 14 de marzo de 2017, *Achbita*, as. C-157/15.

[15] STJUE 14 de marzo de 2017, *Bougnaoui,* as. C-188/15.

política de neutralidad en el marco de las relaciones laborales[16]. En *Achbita* el tribunal remitente plantea si dicho régimen de neutralidad, que ha dado lugar al despido de una trabajadora que se negó a despojarse de su velo (islámico) en su trabajo, discrimina de forma directa a los trabajadores en base a su religión o convicciones.

Antes de entrar de lleno en la respuesta del Tribunal, es conveniente diferenciar entre los conceptos de discriminación directa e indirecta según se desprende del Derecho de la Unión. La discriminación directa tiene lugar cuando una persona ha sido o podría ser víctima de un trato menos favorable que otra en situación análoga *en base a* alguna de las causas recogidas en la Directiva 2000/78, como su religión o convicciones. La discriminación indirecta, en cambio, ocurre cuando una práctica o normativa, *aparentemente neutra*, puede ocasionar, aún de forma no intencionada, una desventaja particular a cierto grupo de personas con religión o convicciones determinadas respecto a otras personas. La distinción entre ambos tipos de discriminación es relevante, pues el margen, en cada caso, para justificar la medida discriminatoria (en este caso, el deber de no manifestar nuestra religión o convicciones en el trabajo, o, en el peor de los casos, el despido por no cumplir con el mismo), es distinto, y, con ello, el nivel de escrutinio a aplicar por los tribunales. Así, la discriminación directa puede quedar justificada cuando concurre, de forma excepcional, una lista exhaustiva de motivos citados expresamente por la Directiva 2000/78. Estos son: la defensa del orden público (artículo 2), requisitos profesionales esenciales y determinantes (artículo 4.1), requisitos profesionales de organizaciones cuya ética se base en la religión o convicciones (artículo 4.2) y, por último, cuando concurra la necesidad de ejecutar medidas de diferenciación positiva (artículo 7). La legitimidad de la discriminación indirecta, en cambio, está condicionada a un juicio de legitimidad no exhaustivo, y, por tanto, no tan riguroso. De esta forma, el juez puede apreciar la validez de una acción indirectamente discriminatoria en los casos en los que ésta responda a un objetivo legítimo y el grado de discriminación o diferenciación sea proporcional a la importancia de aquel. El TJUE suele encomendar la realización de este último juicio al juez nacional, que ha de utilizar, en cualquier caso, las pautas interpretativas otorgadas por aquel.

En base a este esquema, el TJUE comienza afirmando en *Achbita* que la política de neutralidad aplicada por la empresa no discrimina de forma directa entre los trabajadores, pues ésta se aplica de forma indiscriminada a todos los empleados, indistintamente del contenido o tipo de convicción, religiosa o no, que éstos pretendan manifestar. En otras palabras, como la política empresarial perjudica a todos los empleados por igual, sin importar que éstos lleven bien un símbolo religioso, como un *hiyab* o una *kipá*, o bien filosófico, como una pulsera que revele la afiliación a un partido político, no es posible apreciar que aquella les afecte con razón a su religión o convicciones. No obstante, el mismo TJUE no descarta la posibilidad de que la política empresarial pueda afectar, en particular y de forma desproporcionada, a aquellas personas que profesan una fe o tienen determinadas convicciones. Es decir, el TJUE no niega la posibilidad de que las políticas de neutralidad puedan resultas discriminatorias, aunque sea de forma indirecta. La decisión definitiva, como se ha mencionado antes, habrá de tomarla el juez nacional a la luz de las pautas otorgadas por el TJUE. En relación con esto último, el Tribunal dispone que el régimen de neutralidad empresarial constituye un objetivo legítimo amparado por el derecho a la libertad de empresa *ex. art. 16 CDFUE.* La restricción ejecutada, en consecuencia, por la empresa, será proporcional y adecuada "cuando dicho régimen se persiga de forma congruente y sistemática", *i.e.,* de forma general e indiferenciada, y se materialice, únicamente, en relación con los empleados en contacto con los clientes. Cualquier despido efectuado en nombre

[16] Porras Ramírez, J. Mª.: "Las minorías en la Unión Europea: La tensión entre la demanda de reconocimiento y la preservación de la identidad nacional", *Revista Integración Regional & Derechos Humanos,* Vol. 11, Nº2, 2023, pp. 67-112, p. 82. O, también; Porras Ramírez, J. Mª.: "La Libertad religiosa como Derecho Fundamental en perspectiva estatal, internacional y europea", en Porras Ramirez, J. Mª. (coord.), *Derecho de la libertad religiosa,* Tecnos, 2023, pp. 19-82.

de la neutralidad empresarial sin haber ofrecido antes, como alternativa al trabajador(a), un puesto de trabajo oculto de cara al público podría ser considerado como discriminación indirecta. Siempre y cuando, eso sí, dicha alternativa no suponga una "carga adicional" para la empresa[17]. De apreciar el tribunal nacional la concurrencia de estos últimos requisitos de proporcionalidad, la medida, pese a ser discriminatoria y restringir los derechos fundamentales de los empleados, estará justificada, y, por ende, podrá ser mantenida por la compañía[18].

La doctrina sentada en *Achbita,* claramente a favor de los intereses del empresario, será mantenida, a grandes rasgos, en casos ulteriores y concernientes, también, a la presencia de simbología ideológica y religiosa en el trabajo.

En *Bougnaoui*, sentencia dictada el mismo día que *Achbita*, el TJUE establece que la negativa de un cliente a ser atendido por un(a) trabajador(a) en posesión de un pañuelo islámico no puede ser considerada, *per se,* como un requisito profesional capaz de legitimar o justificar el despido de una trabajadora que se niega, pese a las insistencias de aquel, a despojarse de su prenda religiosa[19]. Ello lo afirma el Tribunal a la par que señala, no obstante, que si el despido se fundó en el incumplimiento de una política de neutralidad establecida por la empresa el caso habría de resolverse, entonces, conforme a los mismos criterios establecidos en *Achbita* (*i.e.,* discriminación indirecta).

El TJUE mantiene una actitud similar con relación a los asuntos acumulados *WABE* y *MH Müller*[20], si bien con ciertas matizaciones. En este caso el Tribunal puntualiza que las políticas de neutralidad serán consideradas legítimas, y por ende no indirectamente discriminatorias, cuando el empresario acredite la necesidad e interés real en su aplicación, en tanto que su no ejecución supondría para aquel una pérdida de rentabilidad desmesurada o excesiva. La decisión de imponer sobre el empresario unos requisitos probatorios algo más estrictos dio pie a que la sentencia *WABE* y *MH Müller* fuera, en su momento, alabada por algunos autores. No en vano, el TJUE dictó tal resolución tras considerar, además, que la política de neutralidad aplicada en este caso por la empresa sí que discriminaba directamente a los trabajadores, pues la misma afectaba, en exclusiva, a los trabajadores que pretendiesen exhibir sus creencias a través de signos llamativos y de gran tamaño (*e.g.,* un *hiyab*), mas no, en cambio, a aquellos que también desearan hacerlo pero utilizando, por el contrario, simbología más prudente o discreta, como una gargantilla o anillo en forma de cruz.

Sin querer desmerecer los avances alcanzados en relación con *Achbita,* la decisión tomada en *WABE* y *MH Müller* no debería, empero, promover un optimismo exagerado. En primer lugar, porque la decisión de restringir el margen de deferencia del empresario en el diseño y aplicación de regímenes de neutralidad es más aparente que real, además de inconsistente con la resolución adoptada en *Bougnaoui*. En este último asunto el TJUE niega la posibilidad de concebir las preferencias (irrelevantes e intolerantes) de los clientes como criterio legítimo para discriminar directamente a los empleados, mientras que en *WABE* y *MH Müller* éste deniega, al mismo tiempo, el carácter indirectamente discriminatorio de las políticas de neutralidad si su no ejecución supone para la compañía un perjuicio económico real y desorbitante, lo cual ha de ser demostrado por esta última. El problema reside, no obstante, en que las políticas de neutralidad se fundamentan, precisamente, en

[17] STJUE, 14 de marzo de 2017, *Achbita*, *op.cit.,* par. 40-43.

[18] Las políticas de neutralidad restringen, concretamente, el derecho fundamental a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, recogido por el artículo 10 CDFUE y cuyo contenido esencial no solo incluye el derecho a profesar la fe libremente escogida (*forum internum*), sino también el derecho a practicar y manifestar esta última (*forum externum*). *Ibid.,* par. 26.

[19] Recuérdese que el requisito profesional determinante es uno de los pocos criterios que recoge la Directiva 2000/78 para justificar una acción o norma que discrimine de forma directa; artículo 4.1.

[20] STJUE de 15 de julio de 2021, *IX contra WABE eV y MH Müller Handels GmbH contra MJ,* as. ac. C-804/18 y C-341/19.

el incremento de ventas que prevén las empresas experimentar al proyectar una imagen corporativa "blanca", y, por tanto, proclive a atraer cualquier tipo de cliente, sea cual sea la ideología o fe que éste profese. Luego, por mucho que las peticiones del cliente no puedan ser consideradas como requisito profesional determinante (*Bougnaoui*), el perjuicio económico que soportaría el empresario en caso de no obedecer a las mismas podría quedar fácilmente acreditado, y con ello justificar la necesidad de ejecutar una política (discriminatoria) de neutralidad. Y, en segundo lugar, porque el Tribunal opta por no revisar, ni en *Bougnaoui,* ni en *WABE* y *MH Müller,* la doctrina sentada en *Achbita.* Es decir, al seguir sin apreciar el carácter directamente discriminatorio de las políticas de neutralidad, el TJUE se mantiene en su decisión de admitir su carácter legítimo siempre y cuando éstas discrimen a todos los trabajadores por igual y la necesidad real de su ejecución quede acreditada. Lo que, como se ha resaltado, no es muy difícil de conseguir si tenemos en cuenta que las políticas de neutralidad pretenden, justamente, extender la red clientelar de la empresa, y, con ello, su tasa de facturación.

En definitiva, pese a los (pequeños) avances apreciables en *WABE* y *MH Müller,* lo cierto es que la doctrina sentada por el TJUE en los primeros casos concernientes a la presencia de simbología religiosa en el puesto de trabajo es preocupante. En ellos el Tribunal no solo sucumbe ante la lógica mercantilista y aséptica que motivan las políticas de neutralidad, sino que además reniega de la diversidad cultural al promover un mercado excluyente e intolerante, en clara contradicción con los valores del pluralismo e igualdad que caracterizan a la sociedad en la que se proyecta la Unión (Artículo 2 TUE). No en vano, no está de más aquí recordar que el principio de la igualdad no solo implica otorgar un trato igual a aquellos que se encuentran en una situación similar, sino también, y, sobre todo, otorgar un trato diferente a aquellos que parten de una situación desigual y/o desfavorecida. En especial cuando la situación de desigualdad responde a la posesión y deseo de preservar unos rasgos identitarios distintos a los que mantiene o profesa la mayoría. Esta dimensión sustantiva del principio de igualdad, que reconoce y abraza la diferencia pretende, en esencia, construir una sociedad inclusiva, en la que los individuos participen los unos con los otros en un marco de convivencia diverso y tolerante. La igualdad busca, por tanto, alcanzar un mayor nivel de integración social y económica a través del reconocimiento y participación de todos los individuos, incluidos los minoritarios. Es este el valor de la igualdad que acoge el artículo 2 TUE, y, por ende, también las Directivas que vienen a concretar su aplicación en el ámbito laboral. Así lo dispone, por ejemplo, la Directiva 2000/78 en su considerando número 9:

"El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal."

La prohibición de la discriminación laboral por motivos religiosos viene, pues, a fomentar la integración e inclusión social de las minorías religiosas, ya que el desempeño de un puesto de trabajo permite a sus miembros interaccionar con el resto de los ciudadanos, evitando así su exclusión[21]. Cuando el TJUE niega, sin más, el carácter directamente discriminatorio de las políticas de neutralidad parece olvidar la dimensión inclusiva del principio de la igualdad. Las políticas de neutralidad sitúan a los trabajadores en la (deplorable) encrucijada de tener que "elegir"; o bien mantener su puesto de trabajo y renegar, con ello, de su identidad cultural (al dejar de llevar el pañuelo islámico), o bien ejercitar su derecho a manifestar sus creencias pese a que ello conduzca a su despido, y, por tanto, a su marginalización social. En lugar de mandar a los Estados a corregir o flexibilizar sus políticas de neutralidad, en nombre de los valores de la igualdad y pluralismo, el Tribunal parece "culpar" a los trabajadores pertenecientes a minorías por no "amoldarse" a las directrices dictadas por el empresario en base a los criterios de la mayoría (*i.e.,* los clientes), viéndose aquellos(as) obligados(as) a "arreglar",

[21] Vickers, L.: "Achbita and Bougnaoui: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace", *European Labour Law Journal,* Vol. 8, nº3, 2017, pp. 232-257, pp. 254-256.

por sí mismas, la situación controversial, aunque ello implique renegar de su fe o identidad. Salvando las distancias, es como si el TJUE confirmara el despido de una empleada por no haber ésta evitado antes quedarse embarazada[22].

En relación con esto último, se ha llegado a afirmar que el "deber", sugerido por el TJUE, de mantener un diálogo con el(la) empleado(a) que se niega a despojarse de la prenda que exhibe sus creencias para ofrecerle, como alternativa a su despido, otro cargo en la empresa oculto de cara al público, podría ser considerado como una forma de acomodar las necesidades especiales de las minorías religiosas. Sin embargo, más allá de que tal actuación habría de realizarse, en su caso, cuando ello no implique una "carga adicional" para el empresario, lo cierto es que dicha alternativa no es digna de ser considerada como una auténtica política de acomodación de la diferencia, siempre y cuando ésta se considere como un medio con el que conseguir la integración e inclusión, y no la asimilación o degradación, de las personas minoritarias mediante las cuales aquella se manifiesta.

Pese a todo lo argumentado, el TJUE no solo ha vuelto a confirmar, recientemente, su perversa doctrina relativa a las políticas de neutralidad, sino que, además, la ha extendido al sector público, a la par que sigue sin pronunciarse sobre los posibles casos de discriminación múltiple originados por aquellas. Con la actitud mostrada en los recientes casos *S.C.R.L.*[23] y *OP contra Commune d'Ans*[24] el TJUE devalúa, aún más si cabe, la tutela de las minorías religiosas en el ámbito laboral.

3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y NEUTRALIDAD ESTATAL: EL TJUE ABRE LA VÍA PARA JUSTIFICAR LA EXCLUSIÓN DE LAS TRABAJADORAS MUSULMANAS TAMBIÉN EN EL SECTOR PÚBLICO

Las cuestiones traídas a colación por el tribunal remitente en *S.C.R.L.,* junto con las conclusiones aportadas por la Abogada General MEDINA son de suma importancia. En este caso el Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas no solo cuestiona la insistencia del TJUE en no calificar las políticas de neutralidad como actos directamente discriminatorios, sino que propugna, además, una proyección extensiva del principio de la igualdad en el ámbito laboral al promover la distinción de las creencias religiosas y no religiosas como dos motivos de discriminación diferentes y autónomos, para apreciar y combatir así, de forma más eficaz, los acciones proclives a originar casos de discriminación múltiple, es decir; situaciones en las que una persona es discriminada por más de un motivo, como la religión y el género.

El tribunal remitente parte de que el Derecho nacional belga otorga una protección independiente y autónoma a las convicciones religiosas, a las convicciones filosóficas y a las convicciones políticas, lo que permite reducir, considerablemente, los estándares de comparabilidad, y apreciar, con más claridad, el impacto desigual de las políticas de neutralidad sobre los miembros pertenecientes a una misma categoría de trabajadores; como la conformada, solo, por los trabajadores que desean o sienten la necesidad de manifestar su fe. Compárese, por ejemplo, el caso de una trabajadora que profesa el islam con el de otra trabajadora católica que, en cambio, tenderá a manifestar su religión no tanto a través de su indumentaria sino, más bien, de su comportamiento hacia los demás[25]. El tipo de comparación realizada, y el ámbito de referencia utilizado constituyen, pues, dos elementos esenciales a la hora de determinar el nivel de igualdad deseable en la sociedad[26]. En este sentido, el tribunal belga

[22] *Ibid.,* p. 252.
[23] STJUE de 13 de octubre de 2022, *S.C.R.L.,* as. C-344/20.
[24] STJUE de 28 de noviembre de 2023, *OP contra Commune d'Ans,* as. C-148/22.
[25] WEILER, J.H.H.: "¡Je suis Achbita!", *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho,* nº73, 2018, pp. 4-15, p. 7.
[26] Conclusiones de la Abogada General MEDINA presentadas en el asunto *S.C.R.L.*, C-344/20, punto 34.

sugiere hasta seis estándares de comparabilidad, a partir de los cuales no es difícil deducir (salvo para el TJUE) el carácter directamente discriminatorio de las políticas de neutralidad. Entre ellos destaca, en particular, el que se refiere a las distintas consecuencias sufridas por una trabajadora que lleva un velo musulmán y un trabajador que profesa la misma religión pero la manifiesta, en cambio, a través de la barba:

"¿Puede interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que una norma recogida en el reglamento laboral de una empresa, que exige a los trabajadores "no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean", constituye una discriminación directa cuando la aplicación concreta de esta norma interna ponga de manifiesto:

[…]

f) […] que la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe un trato menos favorable que otro trabajador con las mismas convicciones que opta por manifestarlas a través de la barba (manifestación esta que no está expresamente prohibida por la norma interna, a diferencia de las manifestaciones a través de la vestimenta)?»"[27]

En otras palabras, el tribunal belga brinda al TJUE una extensa lista de argumentos para modificar, en general, su postura sobre las políticas de neutralidad, y para combatir, en particular, la existencia de la discriminación múltiple en el mercado comunitario. La Abogada General, al distinguir en sus conclusiones entre el juicio de comparabilidad *intergrupo* e *intragrupo* parece asumir la línea planteada por el tribunal remitente[28]. Al sugerir al TJUE, en este caso, la aplicación de la segunda técnica comparativa la Abogada MEDINA propugna, en efecto, una visión sustantiva y plural del principio de la igualdad:

"La comparación intragrupo requiere apreciar la existencia de discriminación *dentro de un grupo constituido por personas que comparten la misma característica protegida*. Según el Tribunal de Justicia, su finalidad es evitar mermar la protección que confiere la Directiva 2000/78, centrándose en detectar las cargas relativas que soportan determinadas personas que pertenecen a un grupo que comparte la misma característica protegida (como la religión), en lugar de buscar similitudes y diferencias entre dos grupos que no están vinculados por esa característica común (y que pertenecen, por tanto, a categorías distintas; *e.g.,* los que manifiestan su ideología política y los que revelan sus creencias religiosas). Desde esa perspectiva, la comparación intragrupo amplía el alcance de la Directiva 2000/78 incrementando la sensibilidad frente a desventajas menos visibles y extiende asimismo la protección de la igualdad a las personas menos favorecidas dentro de un grupo particular."[29]

La comparación *intragrupo* pone el foco, pues, en los sujetos más vulnerables, al permitir su reconocimiento y acomodación mediante la calificación, como discriminación directa, de una serie de casos que, según la comparación *intergrupo,* que es la técnica habitualmente seguida en los casos relativos a la Directiva 2000/78[30], serían considerados, en el mejor de los casos, como discriminación indirecta, dando lugar, al final, a la asimilación de aquellos[31]. Recuérdese que los tests

[27] STJUE de 13 de octubre de 2022, *S.C.R.L., op.cit.,* pár. 23. Énfasis añadido.
[28] Conclusiones de la Abogada General MEDINA presentadas en el asunto *S.C.R.L.*, C-344/20, puntos 35-39.
[29] *Ibid.,* punto 39. Énfasis y paréntesis añadido.
[30] *Ibid.,* punto 37.
[31] Dube, N.: "Not just another Islamic headscarf case: LF v SCRL and the CJEU's missed opportunity to inch closer to acknowledging intersectionality", en *European Law Blog,* 2023. Disponible en: https://europeanlawblog.

de proporcionalidad a los que queda sometida la discriminación indirecta no son tan estrictos como los aplicados en relación con la discriminación directa.

La respuesta dada por el TJUE, no obstante, vuelve a dejar mucho que desear. Este último, en lugar de permitir al tribunal remitente aplicar la religión y las convicciones como dos motivos de discriminación autónomos, en aras de reducir el juicio de comparabilidad y otorgar, así, un régimen de protección mayor frente a las políticas laborales de discriminación, el Tribunal afirma, con decisión, que los Estados no cuentan con un margen de apreciación tan extenso como para subdividir en diversas categorías una de las causas recogidas en el Artículo 1 de la Directiva 2000/78; en este caso "la religión o convicciones". No en vano, ello generaría una cantidad ingente de subgrupos de trabajadores *so pena de* desvirtuar la aplicación uniforme del marco general para la igualdad de trato que establece dicha norma[32]. En cualquier caso, la concepción unitaria de la causa discriminatoria "religión o convicciones" no tiene por qué confinar el juicio de comparabilidad a la técnica de interpretación *intragrupo*[33].

Por si esto fuera poco, aún más decepcionante es la postura mantenida por los jueces de Luxemburgo ante la referencia, implícita, al concepto de discriminación múltiple[34]. Al puntualizar que "*la trabajadora* que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso visible de un signo (con connotaciones) —en el caso de autos, un pañuelo— recibe *un trato menos favorable* que *otro trabajador con las mismas convicciones* que opta por manifestarlas a través de la barba", el tribunal belga sugiere que las consecuencias derivadas de las políticas de neutralidad son sufridas, en particular (*de facto* únicamente), por aquellos(as) trabajadores(as) que portan una prenda que cubre su rostro (pañuelo) en base a sus convicciones (religiosas y musulmanas), los(as) cuales, además, aunque no siempre, es probable que tengan un origen étnico minoritario, lo que evidencia, más si cabe, su especial situación de vulnerabilidad[35]. El TJUE, no obstante, guarda silencio. Lo que resulta sorprendente si tenemos en cuenta que el principio de no discriminación comunitario, esencial para el proceso de integración, se construye, en parte, como vía para alcanzar la igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Recuérdese el primigenio principio de igualdad salarial acogido por el artículo 119 TCE (hoy artículo 157 TFUE).

Esta reiterada actitud evasiva[36], junto con la desafortunada postura mostrada, además, en el anterior caso *Parris*[37], en el que el Tribunal se pronuncia sobre el concepto de discriminación múltiple pero para negar, en cambio, su concurrencia, y, con ello, la discriminación laboral del sujeto afectado, nos lleva a concluir con que la aspiración fundacional por alcanzar un mercado único, inclusivo e igualitario dista, todavía, de realizarse. Así lo confirma, de hecho, el último de los casos llevado ante el TJUE en relación con la presencia de pañuelos islámicos en el puesto de trabajo; *OP contra Commune d'Ans*.

---

eu/2023/01/19/not-just-another-islamic-headscarf-case-lf-v-scrl-and-the-cjeus-missed-opportunity-to-inch-closer-to-acknowledging-intersectionality/

[32] STJUE de 13 de octubre de 2022, *S.C.R.L., op.cit.,* pars. 54 y 55.

[33] *Ibid.,* par. 59: "[…] la existencia de un único criterio que englobe la religión y las convicciones no se opone a las comparaciones entre los trabajadores que tienen convicciones religiosas y los que tienen otras convicciones ni tampoco a las comparaciones entre trabajadores que tienen convicciones religiosas diferentes".

[34] Dube, N.: "Not just another Islamic headscarf case: LF v SCRL and the CJEU's missed opportunity to inch closer to acknowledging intersectionality", *op.cit.*

[35] En *IX contra WABE eV y MH Müller Handels GmbH contra MJ* una de las partes litigantes aduce, expresamente, que este tipo de prohibiciones perjudica, de forma especial, a las mujeres inmigrantes (par. 30),

[36] Presente, también, en *Achbita, Bougnaoui* y *IX contra WABE eV y MH Müller Handels GmbH contra MJ*.

[37] STJUE, de 24 de noviembre de 2016, *Parris,* as. C-443/15. En este asunto se planteaba la posibilidad de que la restricción sufrida en el pago de un plan de pensiones se debiera a una discriminación múltiple por edad y orientación sexual.

OP contra Commune d'Ans tiene una relevancia especial porque, al contrario de sus predecesores, este caso concierne, por primera vez, la ejecución de políticas de neutralidad en el sector público, concretamente por parte del Ayuntamiento de Ans, Bélgica, lo que lleva a que los argumentos o cuestiones invocadas por el tribunal remitente sean sustancialmente distintas a las presentadas en los supuestos enmarcados en el sector privado. Así, por ejemplo, en *OP contra Commune d'Ans* no se hace referencia a la libertad de empresa o a la rentabilidad del empleador como elementos a tener en cuenta en el juicio de proporcionalidad. El principio de neutralidad del servicio público, con fundamento en la tradición constitucional del Estado, es, en cambio, el argumento de justificación elegido[38]. En *OP contra Commune d'Ans* la neutralidad no opera como principio que inspira la política de marketing del empleador, sino el (controvertido) sistema de relaciones entre el Estado y la Iglesia, en el que el TJUE ha de intervenir con cautela dadas las limitaciones competenciales de la Unión (artículos 4.2 TUE y 17 TFUE), a la par que se ve obligado a promocionar un marco de protección general del principio de igualdad en el ámbito laboral[39].

En este contexto, tras confirmar, otra vez, que las políticas de neutralidad, si son aplicadas de forma indiscriminada, no constituyen discriminación directa, el TJUE dispone que el objetivo de alcanzar un entorno administrativo totalmente neutro constituye una finalidad legítima susceptible de justificar una medida discriminatoria (indirecta). Ello lo reconoce siendo consciente, al mismo tiempo, del lugar tan singular que ocupa la religión en la identidad constitucional de los Estados, y, en consecuencia, recuerda que estos disponen de un margen de apreciación amplio a la hora de regular las relaciones Iglesia-Sector Público. Así, el principio de neutralidad puede aludir, como sucede en el caso de autos, a una neutralidad exclusiva, que conlleva prohibir cualquier indumentaria que exhiba convicciones filosóficas y/o religiosas, no solo en relación con los trabajadores en contacto visual con los ciudadanos, sino también, incluso, con aquellos que conservan puestos ocultos de cara al público. Asimismo, los Estados también pueden concebir la neutralidad en el sector público como una política que establezca el mismo tipo de prohibición, pero limitada a los empleados que interaccionan con los usuarios, o, por el contrario, en una autorización general e indiferenciada para el uso de simbología incluso durante la interacción con aquellos[40]. Siguiendo esta línea, el Tribunal admite, pues, el carácter proporcional y necesario de la medida, en este caso; una política de neutralidad exclusiva, siempre y cuando ésta afecte, de forma indiscriminada, a todos los trabajadores, también, y en particular, a aquellos en posesión de símbolos pequeños o muy discretos[41]. Esto último, en cualquier caso, tendrá que comprobarlo el tribunal remitente tras ponderar los intereses en juego: por un lado, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (Artículo 10 CDFUE) y la prohibición de discriminación por religión *ex.art.21 CDFUE,* y, por otro, el principio de neutralidad en el lugar de trabajo.

Finalmente, conviene destacar que el tribunal remitente también pregunta, expresamente, si este tipo de medidas afectan, de forma desproporcionada y encubierta, a las mujeres[42]. Es decir, si las políticas de neutralidad discriminan de forma indirecta y múltiple a las trabajadoras musulmanas. Como venía sucediendo en los casos anteriores, el Tribunal se escuda en que el principio de no discriminación indirecta por razón de sexo viene recogido en la Directiva 2006/54, la cual no ha sido invocada por los jueces nacionales, que se refieren, solo, a la Directiva 2000/78, y, por ende, a la lista (exhaustiva) de motivos que contempla su Artículo 1 (religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual), lo que lleva al TJUE a sentenciar la inadmisibilidad de la cuestión. Con tal

[38] En este caso, artículos 10 y 11 de la Constitución belga, relativos al principio de igualdad y no discriminación.

[39] Dube, N.: "OP v. Commune d'Ans: When equality, intersectionality and state neutrality collide", *Maastricht Journal of European and Comparative Law,* 2024, pp. 1-12, p. 7.

[40] STJUE de 28 de noviembre de 2023, *OP contra Commune d'Ans*, *op.cit.,* par. 32-36, en especial par. 33.

[41] *Ibid.,* par. 39.

[42] *Ibid.,* par. 20.

afirmación el Tribunal parece pasar por alto[43], empero, que la propia Directiva 2000/78 promueve, en su considerando número 3, la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, al igual que reconoce que éstas tienden a ser víctimas de discriminaciones múltiples:

"En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples"[44].

El hecho de concebir a la discriminación como un fenómeno aislado cuyas causas no se relacionan entre sí implica proyectar una visión de la discriminación que no solo no es realista en cuanto a su contenido y consecuencias, sino que, además, y lo que es más importante, no hace justicia a la significación de los valores en los que se fundamenta la Unión, como la igualdad, el pluralismo o la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a las minorías (Artículo 2 TUE). Es por ello por lo que el enfoque seguido por el TJUE a la hora de abordar el concepto de la discriminación múltiple, basado en eludir o incluso rechazar una visión holística y sinérgica del significado de la discriminación resulta sorprendente, y, cuanto menos, digno de ser cuestionado.

De igual forma, secundar, sin demasiado escrutinio, el argumento nacional de que la neutralidad exclusiva del sector público es una finalidad legítima *per se* es, también, una decisión controvertida. Si bien el principio de neutralidad impone al Estado el deber de mantener una actitud imparcial ante el fenómeno religioso, y, por ende, tratar a las diferentes Iglesias conforme a un marco de igualdad y no discriminación, acorde al contexto nacional, aquél también urge al Estado a reflejar la comunidad de individuos a la que éste sirve, lo que habría de realizar a través de la acomodación[45], que no asimilación, de sus minorías religiosas (*i.e.,* neutralidad exclusiva). Si bien es cierto, por una parte, que la Unión no debe imponer a los Estados el contenido del principio de neutralidad estatal que impera en sus respectivos ordenamientos, también es cierto, por otra parte, que cuando este último afecta, de forma desproporcionada, a sujetos vulnerables como las minorías religiosas y/o a las mujeres, una revisión de su doctrina, a partir de la cual éste viniera a reconocer el carácter directamente discriminatorio de las políticas de neutralidad, y/o la discriminación múltiple que estas generan por causas como la religión y el género, no haría más que fomentar la realización de un mercado plural y tolerante, y, con ello, el incremento del empleo y nivel de vida de todos sus participantes.

4. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO: ¿HACIA UNA DEVALUACIÓN EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA UE?

La Directiva 2000/78, encargada de establecer un marco general del principio de la igualdad de trato en el sector laboral aspira, según exponen sus considerandos número 9 u 11[46], a proteger a los grupos minoritarios y promover su participación en el mercado laboral, en aras de incrementar la cohesión económica y social. Sin embargo, la saga jurisprudencial concerniente a la presencia de simbología filosófica y/o religiosa en el trabajo habilita a los empleadores a asimilar o excluir

[43] Dube, N.: "OP v. Commune d'Ans: When equality, intersectionality and state neutrality collide", *op.cit.,* pp. 8-9.

[44] No en vano, recuérdese que todos los casos concernientes a políticas de neutralidad han sido planteados, en el contexto nacional, por trabajadoras musulmanas.

[45] Vickers, L.: "Achbita and Bougnaoui: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace", *op.cit.,* p.253.

[46] "La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, 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."

a aquellos(as) trabajadores(as) pertenecientes a minorías que se niegan a esconder o renegar de su identidad cultural (su religión musulmana). Si la Unión Europea busca, de verdad, construir un mercado inclusivo e igualitario, la doctrina sentada por el TJUE es problemática por diversos motivos.

En primer lugar, porque como demuestra toda la saga jurisprudencial construida, hasta la fecha (julio de 2024), por el TJUE en la materia, este último ha optado, como norma general, por considerar las políticas de neutralidad empresarial como actos, en su caso, de discriminación indirecta. Ello implica reconocer un amplio margen para apreciar su legitimidad, lo que tiende a provocar una alarmante devaluación del régimen de protección que otorga la UE a sus empleados.

Y, en segundo lugar, porque el TJUE proyecta, de esta forma, una dimensión del principio de la igualdad demasiado formal, que despoja a este último de su contenido más esencial. Al considerar que las políticas de neutralidad no discriminan de forma directa porque sus consecuencias negativas afectan a todos los trabajadores por igual, el Tribunal no hace justicia ni a los objetivos en los que se basa el Derecho antidiscriminatorio de la UE, ni a los valores en los que se inspira a esta última. No en vano, si esta "igualdad a la baja" es admitida en relación con la religión o convicciones, ¿quién dice que dicha tendencia, regresiva en la protección de los derechos de los empleados, no pudiese extenderse, en el futuro, al resto de motivos incluidos en la Directiva 2000/78?[47] No en vano, repárese en que la Directiva 2000/78 recoge causas discriminatorias tan "controvertidas" como la orientación sexual.

Dado el enfoque elusivo del Tribunal a la hora de afrontar la cuestión de la discriminación múltiple, incluso cuando ésta se origina en relación con las causas discriminatorias más protegidas por el Derecho de la Unión, como la etnia y/o el género[48], la pregunta no resulta, para nada, descabellada.

5. BIBLIOGRAFÍA

Belavusau, U.: "Towards EU Sexual Risk Regulation: Restrictions on Blood donations as Infringement of Active Citizenship", *European Journal of Risk Regulation,* Vol. 7, No. 4, 2016, pp. 801-809.

Bell, M.: *Anti-Discrimination Law and the European Union,* Oxford University Press, 2002.

Bonelli, M., "A union of values: safeguarding democracy, the rule of law and human rights in the EU member states", *Tesis doctoral, Universidad de Maastricht*, 2019.

Dube, N.: "Not just another Islamic headscarf case: LF v SCRL and the CJEU's missed opportunity to inch closer to acknowledging intersectionality", en *European Law Blog,* 2023. Disponible en: https://europeanlawblog.eu/2023/01/19/not-just-another-islamic-headscarf-case-lf-v-scrl-and-the-cjeus-missed-opportunity-to-inch-closer-to-acknowledging-intersectionality/

Dube, N.: "OP v. Commune d'Ans: When equality, intersectionality and state neutrality collide", *Maastricht Journal of European and Comparative Law,* 2024, pp. 1-12.

Guerra Martins, A. M.: "Equality and Non-Discrimination as an Integral Part of the EU Constitutional Identity", en Giegerich, T. (ed.) *The European Union as a Protector and Promoter of Equality,* Springer, 2020, pp. 25-44.

Howard, E.: "The Case for a Considered Hierarchy of Discirmination Grounds in EU law", *Maastricht Journal of European and Comparative Law,* Vol. 13, nº4, 2006, pp. 445-470.

Howard, E.: "OP v Commune d'Ans: Another Step in the Wrong Direction for Headscarf-Wearing Women", *Industrial Law Journal,* Vol. 53, nº2, 2024, pp. 305-320.

Porras Ramírez, J. Mª.: "Las minorías en la Unión Europea: La tensión entre la demanda de reconocimiento y la preservación de la identidad nacional", *Revista Integración Regional & Derechos Humanos,* Vol. 11, Nº2, 2023, pp. 67-112.

[47] Howard, E.: "OP v Commune d'Ans: Another Step in the Wrong Direction for Headscarf-Wearing Women", *Industrial Law Journal,* Vol. 53, nº2, 2024, pp. 305-320, p.315.

[48] Howard, E.: "The Case for a Considered Hierarchy of Discirmination Grounds in EU law", *op.cit.*

Porras Ramírez, J. Mª.: "La Libertad religiosa como Derecho Fundamental en perspectiva estatal, internacional y europea", en Porras Ramírez, J. Mª. (coord.) *Derecho de la libertad religiosa,* Tecnos, 2023, pp. 19-82.

Relaño Pastor, E.: "Religious Discrimination in the Workplace. Achbita and Bougnaoui", en a Belavusau, U., & Henrard, K., (ed.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender,* Oxford, Bloomsbury Publishing, 2018, pp. 183-202.

Vickers, L.: "Achbita and Bougnaoui: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace", *European Labour Law Journal,* Vol. 8, nº3, 2017, pp. 232-257.

Waddington, L., & Bell, M.: "More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives", *Common Market Law Review,* Vol. 38, nº3, 2001, pp. 587-611.

Weiler, J.H.H.: "¡Je suis Achbita!", *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho,* nº73, 2018, pp. 4-15.