



La prohibición por parte de una empresa de llevar símbolos religiosos no supone discriminación directa

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE) ha dictado una sentencia en la que establece que el hecho de que una empresa **prohíba llevar cualquier signo visible de convicciones “religiosas, filosóficas o espirituales” no constituye una discriminación directa**. No obstante, indica que, para que esto sea así, la prohibición deber ser aplicada de manera general e indiferenciada a todos los trabajadores.

La sentencia parte de una **cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Francófono de lo Laboral de Bruselas**, al que llegó la demanda de una mujer que no fue admitida para hacer prácticas en un organismo público porque cubría su cabeza con el pañuelo islámico.

La mujer acudió a S.C.R.L., una sociedad que gestiona alquileres sociales, para ser contratada en prácticas por esta empresa. Su candidatura espontánea no fue tomada en consideración porque **la aspirante manifestó durante una entrevista que se negaba a retirar su pañuelo para ajustarse a la política de neutralidad imperante en S.C.R.L.** y recogida en el reglamento laboral interno de esta.

Algunas semanas más tarde, la demandante volvió a solicitar un trabajo en prácticas en S.C.R.L. **proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado, posibilidad que le fue denegada** porque en las instalaciones de S.C.R.L. no se permitía ninguna prenda que cubriera la cabeza, ya fueran gorras, so ...