

**JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL
DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS Y DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

ALMUDENA RODRÍGUEZ MOYA
UNED

Se recogen en esta sección las sentencias del TJUE relativas al Derecho Eclesiástico del Estado emanadas de cualquiera de los órganos que componen el TJUE, el Tribunal de Justicia y el Tribunal General. Garante de la correcta aplicación del Derecho de la Unión, originario y derivado, se encarga de controlar el del ordenamiento jurídico por parte de las instituciones de la UE y de los Estados miembros¹. Fruto de pronunciamientos recaídos en cuestiones prejudiciales, acciones directas y recursos la doctrina del TJUE se configura como un elemento determinante del proceso de integración europea².

La presente recopilación jurisprudencial contiene las principales sentencias del TJUE en materia religiosa de 2022.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Discriminación por motivos de religión o convicciones. 3. Profesores de religión. 4. Miscelánea.

1. INTRODUCCIÓN

Las dos decisiones más relevantes en materia de libertad religiosa del TJUE en 2022 tienen su origen en sendas peticiones de decisiones prejudiciales.

¹ Cfr. MARCOS MARTÍN, T., «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en ESCOBAR HERNÁNDEZ, C. y otros: *Instituciones de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 171-172.

² Para Escobar Hernández, una parte fundamental del acervo de la Unión Europea tiene su origen en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta aportación decisiva del Tribunal a la consolidación de la UE como una comunidad de derecho ha sido posible gracias a la sólida posición institucional del Tribunal.

No solamente ha llevado a cabo de manera satisfactoria su función específica de asegurar el respeto del Derecho de la Unión, sino que ha contribuido de manera decisiva al progreso del proceso de integración en orden al logro de los objetivos de la Unión Europea. (*Vid.* ESCOBAR HERNÁNDEZ, C., «Estructura institucional de la Unión Europea», en Díez DE VELASCO VALLEJO, M.: *Organizaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid, 2014, pp. 647-648.)

La primera de ellas, del 13 de enero de 2022 (ECLI:EU:C:2022:3), planteada por el *Tribunale di Napoli* (Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia; en lo sucesivo, «órgano jurisdiccional remitente») se encuentra unida a una serie de asuntos relativos a la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada en el sector público italiano, así como a las disposiciones nacionales que prohíben la conversión de los contratos en tiempo indefinido³. Se encuadra dentro de otras resoluciones de remisión. En concreto, las referidas a la contratación de profesores en escuelas públicas. Se trata, además, de aclarar la incidencia que tiene en el resultado del procedimiento el artículo 17 TFUE, apartado 1, con arreglo al cual la Unión respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas, ya que los demandantes son profesores de religión católica en escuelas públicas italianas.

En segundo lugar, la petición de decisión prejudicial se presenta en el marco de un proceso entre LF y SCRL. En él LF presentó una candidatura para la realización de prácticas que no fue tomada en consideración debido a la negativa de la aspirante a modificar su vestimenta por motivos religiosos. De tal manera que, la empresa interpretó que con esa actitud estaría incumpliendo una norma de la empresa que impone la neutralidad religiosa de los trabajadores en el marco laboral. Como señala la Abogada General D.^a Laila Medina, el procedimiento que aquí analizamos «es consecuencia directa de las sentencias del Tribunal de Justicia dictadas en los asuntos G4S Secure Solutions, Bougnaoui y ADDH y WABE⁴, sobre discriminación por motivos de religión o convicciones en el sentido de la Directiva 2000/78⁵».

Por otro lado, en el apartado titulado miscelánea hemos tratado algunas resoluciones cuya singularidad al aludir al factor religioso, nos ha parecido interesante reseñar.

2. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN O CONVICCIONES

Como hemos señalado, la Abogada General sugiere que el asunto C344/20, es consecuencia de distintas sentencias sobre la materia del propio TJUE y

³ Así lo señala el abogado General D. Eugeni Tanchev en sus conclusiones recogiendo las Sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C22/13, C61/13 a C63/13 y C418/13, EU:C:2014:2401), y de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti (C494/17, EU:C:2019:387).

⁴ Sentencia analizada en esta misma sección en el número anterior. RODRÍGUEZ MOYA, A., «Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, Núm. 38, 2022, pp. 996-1015.

⁵ La decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, 2, apartado 2, letra a), 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).

tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el *Tribunal du Travail Francophone de Bruxelles* (Tribunal Laboral Francófono de Bruselas, Bélgica), en el procedimiento entre L.F. y S.C.R.L. Debemos precisar, sin embargo, que el supuesto de la presente sentencia tiene lugar en el marco de un proceso de selección⁶ de personal.

2.1 Hechos

El 14 de marzo de 2018, L.F. presentó una candidatura al S.C.R.L. para realizar allí unas prácticas en ofimática. Se trataba de prácticas con una duración de seis semanas y no remuneradas. La demandante es de confesión musulmana y porta el pañuelo islámico como parte de su vestimenta diaria. El proceso de selección resultó óptimo para la candidata quién, al final de la entrevista personal, recibió el parabién de los responsables del proceso de selección. Fueron ellos mismos quienes al término de la entrevista inquirieron a la aspirante si, en caso de entrar en la organización, cumpliría con la regla de neutralidad recogida en el artículo 46 del reglamento laboral de S.C.R.L. El precepto aludido establece que los trabajadores «se comprometerán a respetar la política de estricta neutralidad imperante en la empresa» y «velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean». L.F. manifestó que no. No se retiraría el pañuelo y, por tanto, no podría cumplir la norma. Apenas un mes después, al no recibir respuesta alguna, la demandante solicitó otras prácticas proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. En este caso, S.C.R.L. la informó de que en sus instalaciones no se permitía ninguna prenda que cubriera la cabeza, ya fueran gorras, gorros o pañuelos y, por ello, no podía ofrecerle las prácticas.

En mayo de 2019 la demandante ejerció ante Tribunal de lo Laboral Francófono de Bruselas una acción de cesación, con la que impugnaba la decisión que denegaba la celebración de un contrato de prácticas basada directa o indirectamente en sus convicciones religiosas. Pretende, además, que se declare la infracción de las disposiciones de la Ley General contra la Discriminación por parte de S.C.R.L. Todo ello, después de haber denunciado una discriminación ante el organismo público independiente competente para la lucha contra la discriminación y tras el intercambio de correspondencia entre dicho organismo y S.C.R.L. Es importante señalar, como lo hace la Abogada General, que «el

⁶ No así los asuntos G4S Secure Solutions, Bougnaoui y ADDH y WABE. Cfr. *Op. cit. ut supr.*

órgano jurisdiccional remitente considera que la candidatura presentada por LF para realizar prácticas en SCRL constituye una relación de trabajo comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 y de la Ley General contra la Discriminación»⁷.

El órgano jurisdiccional remitente entiende que la interpretación del concepto de «discriminación directa» plantea algunas dudas, entre ellas figura la apreciación de la comparabilidad de las situaciones. Ya que esto es competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales. De tal manera que, se hace distinguir, por una parte, la facultad de interpretación del Tribunal de Justicia y, por otra, la aplicación del Derecho a los hechos, que, como sabemos, es competencia exclusiva del tribunal nacional de que se trate. Así en la sentencia de 14 de marzo de 2017⁸, (C157/15, EU:C:2017:203), «el Tribunal de Justicia se basó en la constatación de la aplicación general e indiferenciada de la norma interna que prohibía el uso visible de signos políticos, filosóficos o religiosos en el lugar de trabajo, pero no descartó que, sobre la base de elementos de los que no disponía, la aplicación de esta norma a la interesada pudiera ser diferente de su aplicación a cualquier otro trabajador». Teniendo en cuenta que el fallo no reflejaba este matiz, el Tribunal se plantea si perdura un margen de apreciación para el juez nacional o si se le impide el margen de apreciación al examinar el carácter discriminatorio de una norma como la de S.C.R.L.

El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, además, si el Tribunal de Justicia, en las sentencias de 14 de marzo de 2017⁹ (C157/15, EU:C:2017:203), y de 14 de marzo de 2017¹⁰ (C188/15, EU:C:2017:204), pretendió que las convicciones religiosas, las convicciones filosóficas y las convicciones políticas constituyeran un único motivo, las dos caras de un único y mismo bien jurídico protegido. Debemos tener en cuenta que la sentencia WABE fue dictada después de que se planteara al TJUE la presente petición de decisión prejudicial. En la sentencia citada, el Tribunal de Justicia ya declaró 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». Más concretamente, el Tribunal de Justicia constató que «el motivo de discriminación basado en la religión o las convicciones debe distinguirse del basado en

⁷ En nuestra opinión el análisis de esta cuestión corresponde a los estudiosos del Derecho del Trabajo. Pero, en ningún caso hemos querido soslayar ese aspecto. Nos parece relevante para entender por qué el tribunal entiende de la cuestión que hoy tratamos.

⁸ G4S Secure Solutions.

⁹ *Ut. supr.*

¹⁰ Bougnaoui y ADDH.

“opiniones políticas o de cualquier otro tipo” y comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales».

Esto tiene gran importancia ya que, si se sitúa la religión al mismo nivel que otras convicciones, ante una norma como la controvertida, no podría compararse al trabajador que afirme tener una convicción religiosa con el trabajador que tenga otro tipo de convicciones (filosóficas o políticas). En definitiva, se pregunta al Tribunal de Justicia si, en su sentencia G4S Secure Solutions, pretendía fusionar las convicciones religiosas, las filosóficas y las políticas. Ya que, en tal caso, no sería preciso distinguir entre esos motivos de discriminación. «En opinión del órgano jurisdiccional remitente, la respuesta a este interrogante es crucial, puesto que incluir la religión y las convicciones religiosas en la misma categoría que la de otro tipo de convicciones (no religiosas) incidiría de forma significativa en la comparación que debe llevarse a cabo para apreciar la existencia de una discriminación directa»¹¹.

Llegados a este punto, el Tribunal Laboral Francófono de Bruselas decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales que analizaremos en los próximos apartados.

2.2 Análisis de las cuestiones prejudiciales por parte del TJUE

2.2.1 Primera cuestión prejudicial

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 1 de la Directiva [2000/78] en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido o, por el contrario, en el sentido de que la religión y las convicciones son dos criterios distintos, a saber, por un lado, el de la religión, que comprende las convicciones inherentes a la misma, y, por el otro, el de las convicciones, del tipo que sean?»

Tal y como ya hemos avanzado, en el apartado anterior, el TJUE tuvo ocasión de responder a esta cuestión en la sentencia de 15 de julio de 2021¹². En ella ya señaló que «religión» y «convicciones» se consideran las dos caras de un mismo y único motivo de discriminación, ya que, tanto el artículo 1 de la Directiva 2000/78, como el artículo 19 TFUE y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea citan en el mismo plano ambos

¹¹ Al tiempo de la presentación del presente recurso el Tribunal no había emitido la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de julio de 2021. ECLI:EU:C:2021:594.

¹² WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 47.

conceptos. Sin embargo, de este último se desprende que el motivo de discriminación basado en «religión o convicciones» debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo». Así concluye que la protección garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos expresamente citados en el artículo 1 de la Directiva. De tal manera que no abarca ni las convicciones políticas o sindicales ni las convicciones artísticas, deportivas, estéticas u otras análogas a estas. Por lo que, la protección de esas convicciones por los Estados miembros no se rige por la aludida Directiva¹³.

2.2.2 Segunda cuestión prejudicial

«2) En caso de que el artículo 1 de la Directiva [2000/78] deba interpretarse en el sentido de que la religión y las convicciones son las dos caras de un mismo criterio protegido, ¿se opone esta interpretación a que, sobre la base del artículo 8 de esta misma Directiva y a fin de evitar una reducción del nivel de protección contra la discriminación, el juez nacional siga interpretando una norma de Derecho interno, como el artículo 4, apartado 4, de la [Ley General contra la Discriminación], en el sentido de que las convicciones religiosas, filosóficas y políticas constituyen criterios protegidos distintos?»

Para contestar a la segunda cuestión prejudicial el Tribunal parte de su respuesta a la primera: la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el artículo 1 de la Directiva, de modo que esta no cubre las convicciones políticas a las que se refiere esta cuestión. Incide en que como se desprende de la respuesta dada a la primera cuestión, los términos «religión o convicciones» deben interpretarse en el sentido de que constituyen un solo y único motivo de discriminación, dentro del cual debemos incluir tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales. Así, partiendo de esa realidad, el Tribunal belga pretende conocer el margen de apreciación de los Estados miembros para adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la Directi-

¹³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 13 de octubre de 2022, asunto C344/20, ECLI:EU:C:2022:774. «Para responder a esta cuestión, por una parte, procede recordar que, como se desprende del apartado 28 de la presente sentencia, la protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan exhaustivamente en el artículo 1 de la Directiva, de modo que esta no cubre las convicciones políticas a las que se refiere esta cuestión». Apartado 44.

va 2000/78, en el sentido del artículo 8, apartado 1. El Tribunal entiende que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no se opone a que un órgano jurisdiccional nacional conceda, en el marco de la ponderación de intereses, mayor importancia a los relativos a la religión o a las convicciones que a otros. En este caso, en concreto a la libertad de empresa (art. 16 de la Carta), cuando así lo reconozca el Derecho interno de los estados. En ese supuesto, podrá concederse a la libertad de conciencia y de religión una protección mayor que a otras libertades. Lo cual producirá sus efectos en la fase de apreciación de la existencia de justificación para una discriminación indirecta.

Como señala la Abogada General, el Tribunal de Justicia no ha establecido una identidad entre la religión y las convicciones religiosas, por un lado, y las convicciones filosóficas y espirituales, por otro, que impida a los Estados miembros instaurar, desde el punto de vista conceptual, una protección autónoma y distinta para cada uno de esos elementos. Por el contrario, parece derivarse de la sentencia WABE que la legislación nacional, por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 2000/78, puede optar por reconocer una protección autónoma, incluyendo, en la lista de motivos de discriminación, un pasaje del tipo «religión y convicciones religiosas, convicciones filosóficas». Sin embargo, lo cierto es que el Tribunal contesta esgrimiendo que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 se opone a las disposiciones nacionales que garantizan la transposición de la Directiva. Sin embargo, aquí el TJUE parece apartarse de su doctrina en la sentencia del caso WABE¹⁴ y señala que el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no puede conducir a permitir a estos o a sus órganos jurisdiccionales dividir, en varios motivos, uno de los motivos de discriminación del artículo 1 de la Directiva 2000/78. Esto podría desvirtuar el texto, el contexto, así como menoscabar el efecto útil del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establecido por dicha Directiva. Esto es debido a que, como señala el Tribunal, «dado que el motivo de discriminación «religión o convicciones» abarca a todos los trabajadores de la misma manera, un enfoque segmentado de ese motivo, según el objetivo perseguido por la norma en cuestión, tendría como consecuencia crear subgrupos de trabajadores y menoscabar así el marco general para la igualdad de trato en el empleo». De tal forma que, solo puede constatarse una discriminación «basada en» la religión o las convicciones, en el sentido de dicha Directiva, cuando el trato menos favorable o la desventaja particular de que se trate se sufran en función de la religión o de las convicciones.

¹⁴ Así lo consideran MOIZARD, N. y SCHMITT, M., «La CJUE et l'invisibilité des femmes musulmanes voilées au travail», en *Le Droit Ouvrier*, noviembre, 2022, núm. 891, p. 470.

Concluye sus argumentaciones diciendo que, «procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva».

2.2.3 Tercera cuestión prejudicial

«3) ¿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:

a) bien 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 que no profesa ninguna religión, no expresa sus convicciones filosóficas y no manifiesta sus ideas políticas y que, por consiguiente, no tiene necesidad de usar signos políticos, filosóficos o religiosos;

b) o bien 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 que tiene convicciones filosóficas o políticas, pero cuya necesidad de manifestarlas públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;

c) o bien 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 que profesa otra religión, o incluso la misma, pero cuya necesidad de manifestarla públicamente mediante el uso de un signo (con connotaciones) es menor o incluso nula;

d) o bien que, partiendo de que una convicción no ha de ser necesariamente de carácter religioso, filosófico o político y podría ser de otra índole (artística, estética, deportiva, musical), 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 que tiene convicciones de índole no religiosa, filosófica o política y que las manifiesta a través de su vestimenta;

e) o bien que, partiendo del principio de que la vertiente negativa de la libertad de manifestar las propias convicciones religiosas implica asimismo que no se puede obligar a nadie a declarar su pertenencia a una religión o sus convicciones religiosas, la trabajadora que desea ejercer su libertad de religión mediante el uso de un pañuelo, que, por sí mismo, no constituye un símbolo unívoco de esa religión, en la medida en que otra trabajadora podría decidir llevarlo por motivos estéticos, culturales o incluso de salud, y que no se diferencia necesariamente de un simple fular, recibe un trato menos favorable que otro trabajador que manifiesta verbalmente sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, dado que, para la trabajadora que lleva el pañuelo, ello supone una vulneración todavía más grave de la libertad de religión, sobre la base del artículo 9.1 [del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales], habida cuenta de que, de no mediar prejuicios, la carga ideológica de un pañuelo no es evidente y solo puede conocerse, por lo general, si la persona que lo exhibe se ve obligada a dar a conocer su motivación a su empleador;

f) o bien 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)?»

El Tribunal responde a esta cuestión recordando su doctrina al respecto en la que declara que, una norma interna de una empresa que prohíbe la expresión religiosa de manera «vistosa o de gran tamaño» puede constituir una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, cuando dichos símbolos estén indisociablemente ligados a una o varias religiones o convicciones. No así en el supuesto de que la norma impugnada atañe indistintamente a cualquier manifestación de esas convicciones y trate 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. Es este el caso. Aquí el Tribunal debe valorar una norma que prohíbe el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Así pues, dado que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones religiosas, filosóficas o espirituales, no se puede decir que la norma establezca una discriminación por razón de religión o convicciones, siempre que se aplique de manera general e indiferenciada. Después de reconocer la libertad religiosa como uno de los pilares de una «sociedad democrática».

2.3 Fallo

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

«1) El artículo 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, debe interpretarse en el sentido de que los términos «religión o convicciones» que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

2) El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa «por motivos de religión o convicciones» en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.

3) El artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que disposiciones nacionales que garantizan la transposición de esa Directiva al Derecho nacional, que se interpretan en el sentido de que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, puedan tenerse en cuenta como «disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en [dicha Directiva]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva.»

En definitiva, podemos sacar algunas conclusiones del análisis del Tribunal.

Primero. La protección contra la discriminación garantizada en la Directiva 2000/78 solo abarca los motivos que se mencionan en el artículo 1 de la Directiva. Se deduce de los argumentos del Tribunal que ésta no cubre las convicciones políticas.

Segundo. Como ya se dijera, en la sentencia WABE, a los efectos de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «convicciones» son dos manifestaciones del mismo motivo de discriminación. Debe distinguirse del basado en «opiniones políticas o de cualquier otro tipo» y comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales.

Tercero. Una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos vistosos y de gran tamaño de convicciones religiosas o filosóficas puede constituir una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 en los casos en los símbolos estén indisolublemente ligados a una o varias religiones¹⁵.

Cuarto. Según la Directiva 2000/78, una norma de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo cuando afecta de igual manera a cualquier manifestación de esas convicciones no supone motivo de discriminación siempre que se haga de forma general e indiferenciada. De tal manera que trate por igual a todos los trabajadores. Así en el caso concreto, el motivo de discriminación «religión o convicciones» abarca a todos los trabajadores de la misma manera. De tal manera que un enfoque segmentado de ese motivo tendría como consecuencia crear subconjuntos de trabajadores y menoscabaría así el marco general para la igualdad en el empleo reconocido en la Directiva 2000/78.

Quinto. El margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no puede conducir a permitir a estos o a los órganos jurisdiccionales nacionales dividir, en varios motivos, uno de los motivos de discriminación enumerados de manera exhaustiva en el artículo 1 de la Directiva 2000/7.

Sexto. Tampoco podremos hablar de la existencia de una discriminación indirecta, si la diferencia de trato puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios. Y, puede considerarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un régimen de neutralidad religiosa en las relaciones con los

¹⁵ Cfr. la sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartados 72 y 73.

clientes, tanto del sector público como del sector privado. Cuestión vinculada con la libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y «tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, supuestamente, van a estar en contacto con sus clientes»¹⁶. No basta, sin embargo, la mera voluntad de llevar el régimen de neutralidad, es preciso que el empresario justifique la necesidad de esa medida.

Séptimo. Entendemos que la clave fundamental y que diferencia a este caso de otros es que la cuestión planteada al tribunal de justicia se refiere a una norma que prohíbe no el uso de signos vistosos y de gran tamaño, sino el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.

3. PROFESORES DE RELIGIÓN. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

El régimen laboral del profesorado de religión es sin duda complejo, y no solo en España¹⁷. Ofrece singularidades que lo hacen especialmente conflictivo. Así, las relaciones laborales en este marco están dotadas de unas reglas específicas y exclusivas que han generado distintos debates en cuanto a la elección del profesorado, los requisitos exigibles y la duración de los contratos. En el caso concreto, se intentará determinar si los profesores de religión, regidos por la Ley italiana, pueden mantener un régimen de contratación anual mantenido en el tiempo. Como señala Rojo Torrecilla, estamos ante un litigio en el que «entra en juego el elemento “religioso” y también el elemento “laboral”, y a ambos deberá responder el TJUE»¹⁸.

3.1 Hechos

Los demandantes son 18 profesores de religión que durante años han prestado sus servicios en el Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR) (Ministerio de Educación, Enseñanza Superior e Investigación), en

¹⁶ Cfr. La sentencia de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel, C804/18 y C341/19, EU:C:2021:594, apartado 63.

¹⁷ Para una panorámica europea, Cfr. MESEGUER VELASCO, S. y RODRIGO LARA, B., «Enseñanza y profesorado de religión en Europa: radiografía de un sistema en evolución», en *Documento de Trabajo 1*, Proyecto sociedad civil, religiosidad y educación.

¹⁸ ROJO TORRECILLA, E., «Sobre la estabilidad contractual del profesorado de religión católica», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 2/2022, p. 2.

Italia. Los demandantes solicitan que sus contratos de trabajo, hasta ahora considerados de duración determinada, pasen a ser considerados contratos de trabajo por tiempo indefinido ya que han realizado su trabajo como profesores de religión durante muchos años consecutivos, situación que consideran ilegal ya que, además, el Derecho italiano impide a los profesores de religión acogerse al mecanismo de titulación previsto para el personal docente¹⁹. Interviene también en el litigio el sindicato GILDA-UNAMS, quien, como parte firmante del convenio colectivo cuya conformidad a derecho también está en juego, defiende que el profesorado de religión católica está discriminado frente al resto de los docentes al no poder convertir su contrato temporal en indefinido a pesar de que disponen de la misma declaración de idoneidad para enseñar que el resto de los profesores. En el caso se trata de dilucidar la Compatibilidad de la normativa italiana por la que se transpone la Directiva 1999/70/CE con la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en la citada Directiva, así como con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con la Directiva 2000/78/CE, en relación con la diferencia de trato de los profesores de religión católica respecto al resto de docentes.

El órgano jurisdiccional remitente considera que, según el Derecho italiano, no puede acogerse ninguna de las pretensiones de los demandantes en el litigio principal ya que no existe previsión normativa alguna en Italia que recoja alguna medida de prevención del uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo con duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada²⁰ (en adelante Acuerdo Marco). Después de un análisis pormenorizado de

¹⁹ En concreto, «el artículo 399 de dicho Decreto Legislativo dispone que la titularización del personal docente de escuelas de educación infantil, primaria y secundaria, incluidos los centros de enseñanzas artísticas y las escuelas de arte, se realizará, para la mitad de los puestos anuales que deban cubrirse, mediante concurso-oposición y, para la otra mitad, recurriendo a las listas permanentes de aptitud previstas en el artículo 401. Si se ha agotado la lista de aptitud de un concurso-oposición y quedan puestos que deban cubrirse con arreglo a este, dichos puestos deberán añadirse a los puestos atribuidos a la correspondiente lista de aptitud permanente. Estos puestos se reintegrarán en el siguiente procedimiento de concurso». P. 22, Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 13 de enero de 2022, ECLI:EU:C:2022:3.

²⁰ «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

la normativa italiana y la jurisprudencia de sus más altos tribunales (Tribunal Supremo de Casación y Tribunal Constitucional) Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia (Sala Tercera de lo Social) se cuestiona si el Derecho italiano es, en este caso, conforme con el Derecho de la Unión. Según el órgano jurisdiccional remitente, esta realidad sería «contraria a la derivada de la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C331/17, EU:C:2018:859). En ella el Tribunal de Justicia concluyó que, la cláusula 5 del Acuerdo Marco debía interpretarse en el sentido de que se opone «a una normativa nacional en virtud de la cual no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral sobrepasa una determinada duración, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector».

El Tribunal de Nápoles tiene en cuenta que la enseñanza de la religión católica solo es posible si el ordinario diocesano ha expedido una «declaración de idoneidad» al profesor de tal manera que, la revocación de la declaración de idoneidad constituiría una causa válida de despido, lo que abunda en el carácter precario de la relación laboral de los docentes de religión católica.

En esas circunstancias, el Tribunal napolitano plantea cuatro cuestiones prejudiciales que deberá resolver el TJU. No sin antes declarar si el TJUE es competente en la cuestión. El Gobierno italiano considera que el Tribunal de Justicia no es competente para atender a las cuestiones prejudiciales planteadas ya que, estas se refieren a las relaciones entre el ordenamiento jurídico de la República Italiana y el ordenamiento de la Iglesia católica y, según el artículo 17 TFUE, apartado 1, el estatuto reconocido a las Iglesias por los estados miembros impide la injerencia en materias estrictamente religiosas. Tal y como avaló el TEDH en su sentencia de 15 de mayo de 2012, *Fernández Martínez c. España*²¹. Toda vez que la relación laboral de los profesores de religión se rige por el

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán “sucesivos”;

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.» «DOCE» núm. 175, de 10 de julio de 1999, pp. 43 a 48.

²¹ CE: ECHR: 2012: 0515JUD005603007.

acuerdo por el que se modifica el concordato de 18 de febrero de 1984 entre la República italiana y la Santa Sede y el texto exige la declaración de idoneidad del Ordinario del lugar, se considera «que este carácter facultativo tiene necesariamente repercusiones en el régimen aplicable a la relación laboral de los profesores de religión católica. La “demanda” de esta enseñanza es, en particular, imprevisible y extremadamente volátil en el tiempo, incluso a corto plazo, ya que depende íntegramente de la decisión de los alumnos o de sus padres de recibir, o no, dicha enseñanza. El Gobierno italiano deduce de ello que la relación laboral de los profesores de religión católica debe ser particularmente flexible y conducir a que alrededor del 30% de los profesores de religión católica trabajen con un contrato de duración determinada». Para defender su competencia en la materia el Tribunal subraya que las disposiciones controvertidas en el litigio principal «no tienen por objeto organizar las relaciones entre un Estado miembro y las Iglesias, en este caso la Iglesia católica, sino que se refieren a las condiciones de trabajo de los profesores de religión católica en los centros públicos». Por tanto, no se cuestiona el «estatuto» del que disfrutaban, en virtud del Derecho italiano, las Iglesias a las que se refiere el artículo 17 TFUE, apartado 1. Según lo expuesto, «procede considerar que el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial».

3.2 Análisis de las cuestiones prejudiciales por parte del TJUE

Si bien la metodología que seguimos en esta sección implica el análisis individualizado de las cuestiones prejudiciales, no lo haremos así en este caso. Vamos a proceder a un estudio conjunto de estas debido a que así lo hace el TJUE y porque en sus argumentaciones decide reformular las cuestiones prejudiciales exclusivamente a la luz de las disposiciones pertinentes del Acuerdo Marco. De tal manera que, en una interpretación de las cuestiones planteadas, lo que hace el órgano jurisdiccional es resumirlas básicamente en la siguiente: si la cláusula 5 del Acuerdo Marco «debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y si la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica constituye una “razón objetiva” en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco». Y, si como es el caso, la normativa no establece medida alguna para prevenir o, en su caso, sancionar los abusos derivados de sucesivos contratos de duración determinada, cabe preguntarse si la cláusula 4 del Acuerdo Marco

permite inaplicar las normas que impiden la transformación automática de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido, cuando la relación laboral haya sobrepasado el concepto de «duración determinada» por alargarse de manera excesiva en el tiempo.

Aunque, según hace el TJUE, vamos a proceder a su estudio de forma unitaria no debemos privar al lector del tenor literal de las cuestiones prejudiciales que es el que sigue:

«1) ¿Constituye una discriminación por razón de religión, en el sentido del artículo 21 de la [Carta] y de la Directiva [2000/78], el diferente trato de que son objeto exclusivamente los profesores de religión católica, como es el caso de los demandantes [en el litigio principal], o bien el hecho de que la declaración de idoneidad concedida a tales trabajadores pueda ser revocada constituye una justificación adecuada para que únicamente los profesores de religión católica, como los demandantes [en el litigio principal], reciban un trato diferente al de los demás docentes, de modo que no se beneficien de ninguna de las medidas impeditivas contempladas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco [...]»?

2) En el supuesto de que se considere que existe una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78], por motivos de religión (artículo 1), y de la [Carta], ¿qué instrumentos puede utilizar el tribunal remitente para eliminar las consecuencias de tal discriminación, habida cuenta de que, excepto los profesores de religión católica, todos los docentes han podido acogerse al plan extraordinario de contratación previsto en la Ley 107/2015 e incorporarse a la plantilla fija en virtud del consiguiente contrato de trabajo por tiempo indefinido y, en atención a tal circunstancia, debe estimar dicho tribunal que se ha constituido una relación laboral de carácter indefinido con la Administración demandada [en el litigio principal]»?

3) ¿Debe interpretarse la cláusula 5 del Acuerdo Marco [...] en el sentido de que esta se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece que las normas de Derecho común que regulan las relaciones laborales, destinadas a sancionar el recurso abusivo a una sucesión de contratos de duración determinada a través de la conversión automática del contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido cuando la relación laboral perdure más allá de determinada fecha, no son aplicables al sector de la enseñanza no universitaria, específicamente a los profesores de religión católica, permitiendo así la celebración de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada

por un período de tiempo indefinido y, en particular, puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, la necesidad de llegar a un acuerdo con el ordinario diocesano o, por el contrario, debe calificarse de discriminación prohibida de conformidad con el artículo 21 de la [Carta]?

4) En el supuesto de que se dé una respuesta afirmativa a la tercera cuestión prejudicial, ¿permiten el artículo 21 de la [Carta], la cláusula 4 del Acuerdo Marco [...] o el artículo 1 de la Directiva 2000/78 la inaplicación [de las] normas que impiden la conversión automática de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida cuando la relación laboral perdure más allá de determinada fecha?»

El TJUE, ya lo hemos dicho, considera que hay que proceder a analizar las cuestiones de forma conjunta y comienza su argumentación resaltando que, según se desprende del título y el preámbulo, así como de su contenido y finalidad, debe tener en cuenta la Directiva 2000/78 en la que pretende establecer un marco general para evitar la discriminación, en aras a que se aplique el principio de igualdad en los Estados miembros ofreciendo una protección eficaz contra la discriminación y, en especial, a la discriminación por razones religiosas.

En su interpretación el Tribunal señala que 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 esta Directiva», en concreto: religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Diferencia entre la discriminación directa e indirecta repasando el artículo 2, el cual, en su apartado a) puntualiza que «existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1». Uno de esos motivos es la religión. Por otro lado, según recoge el mismo artículo en su apartado b), «existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasione una desventaja particular a personas con una religión determinada, respecto de otras personas».

Remitiéndose a su jurisprudencia, la del TEDH²², y a la Carta, el TJUE entiende que de todo ello se debe entender que recogen una acepción amplia del concepto de «religión, de tal manera que (...) comprende el *forum internum*

²² En concreto en su sentencia de 15 de mayo de 2012, Fernández Martínez c. España (CE: ECHR:2012:0515JUD005603007),

y el *forum externum*». En definitiva, protege la libertad de tener y manifestar las creencias.

El Tribunal ve claro que en el presente caso la normativa nacional priva a los profesores de religión católica de la escuela pública de la posibilidad de transformar su contrato en indefinido y/o de obtener la pertinente indemnización causada por la sucesión de contratos de duración determinada. Sin embargo, considera que esto no es debido a su profesión religiosa sino al régimen aplicable a la relación laboral. Tampoco contiene elementos que permitan pensar en una discriminación indirecta. No obstante, el perjuicio invocado es objeto de la normativa prevista en el acuerdo marco, por tanto, es de aplicación el Derecho de la Unión. El Acuerdo Marco no excluye ningún sector particular de su ámbito de aplicación, es aplicable también al personal contratado en el sector de la enseñanza impartida en centros públicos y su cláusula cuarta tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada para evitar que una relación laboral de esta naturaleza se utilice por un empleador para privar a los trabajadores de los derechos reconocidos a los trabajadores indefinidos.

Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente no puede dejar inaplicadas las normas nacionales que impiden. La transformación automática de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido cuando la relación laboral se prolonga más allá de una determinada fecha sobre la base de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, puesto que esa situación no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha cláusula. No corresponde al TJUE pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, aunque sí puede aportar precisiones destinadas a orientar a dichos órganos jurisdiccionales.

La normativa nacional controvertida en el litigio principal permite la contratación de un gran número de profesores de religión católica mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin prever ninguno de los límites a los que se refiere la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), del Acuerdo Marco. Ni respecto de su duración, ni del número de renovaciones. Siendo así que, dicho sector está expresamente excluido del ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales que permiten la recalificación de esos contratos que sobrepasan una determinada duración en contratos de trabajo por tiempo indefinido, así como, la indemnización del perjuicio causado por esa situación.

El Gobierno italiano justifica su normativa basándose en la declaración de idoneidad preceptiva, la preservación de la cultura religiosa y del patrimonio histórico italiano, la preservación de los intereses financieros del Estado y el carácter optativo de la asignatura de religión.

En primer lugar, se hace preciso comprobar si la expedición de la declaración de idoneidad por el ordinario diocesano podría constituir una razón objetiva que justifique los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada de los profesores de religión en Italia. Según establece el acuerdo celebrado entre la República Italiana y la Santa Sede, el obispo diocesano tiene la posibilidad de evaluar, año tras año, la idoneidad de cada profesor. Así, el Gobierno italiano precisa que la «razón objetiva» no se deriva de la eventual revocación, sino de la necesidad de respetar el concordato y de impartir una enseñanza de la religión católica para satisfacer las expectativas de los alumnos y sus padres. El TJUE matiza que, la relación de confianza especial que debe existir entre el profesor de religión católica y el obispo diocesano se refiere tanto a los profesores que han celebrado un contrato por tiempo indefinido como a aquellos que disponen de un contrato de duración determinada, de modo que este argumento no puede invocarse para justificar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada.

En segundo lugar, atendiendo a la necesidad de preservar la cultura religiosa y el patrimonio histórico italiano, el Tribunal entiende que puede considerarse digna de protección constitucional. Sin embargo, «el Gobierno italiano no explica la razón por la cual la consecución de dicho objetivo justifica que el 30% de los profesores de religión católica trabajen con contratos de duración determinada».

Respecto de las alegaciones relativas a los intereses financieros del Estado, si bien es cierto que «las consideraciones presupuestarias pueden fundamentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo de esa política». De tal manera que las razones presupuestarias no justifican la falta de cualquier medida preventiva del uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

La flexibilidad, a la que alude el Gobierno italiano, resultante del carácter facultativo de la enseñanza religiosa, si bien es cierto que, permite adaptar el número necesario de profesores y cuenta con la aprobación de la *Corte costituzionale*, no parece responder a meras necesidades provisionales del empleador, sino más bien a las necesidades de la programación habitual de este. «Por lo demás, los diferentes contratos de trabajo de duración determinada con los que se empleó a los demandantes en el litigio principal dieron lugar a la realización de tareas similares, o incluso idénticas, durante varios años, de manera que puede entenderse que esta relación laboral ha satisfecho una necesidad que no era provisional sino, por el contrario, duradera, extremo que, sin embargo, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente».

Así, teniendo en cuenta los razonamientos expuestos, el Tribunal entiende que la normativa que excluye a los profesores de religión católica de los centros

de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada no puede justificarse por las razones invocadas. En concreto, la declaración de idoneidad del ordinario del lugar no puede considerarse «una “razón objetiva”, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, puesto que esa declaración se expide una sola vez y no antes de cada año escolar que da lugar a la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada».

3.3 Fallo

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

«La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, si no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione dicha utilización abusiva, y, por otra parte, de que la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica para permitir a estos profesores enseñar la religión católica no constituye una “razón objetiva”, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, puesto que esa declaración se expide una sola vez y no antes de cada año escolar que da lugar a la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada.»

En definitiva, podemos extraer algunas conclusiones del análisis del Tribunal.

Primero. «Existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su religión.»

Segundo. «Existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasione una desventaja particular a personas con una religión determinada, respecto de otras personas.»

Tercero. «Cuando conoce de una cuestión prejudicial que tiene por objeto la interpretación del principio general de no discriminación por razón de la

religión consagrado en el artículo 21 de la Carta, y de disposiciones de la Directiva 2000/78, mediante las que se aplica dicho artículo 21 y que contribuyen a la consecución de los objetivos de este, en el marco de un litigio que opone a un particular y a una Administración pública, el Tribunal de Justicia examina la cuestión teniendo en cuenta esta Directiva.»

Cuarto. La declaración de idoneidad por el ordinario diocesano podría constituir una razón objetiva que justifique los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada de los profesores de religión en Italia.

Quinto. La necesidad de preservar la cultura religiosa y el patrimonio histórico italiano no justifica que el 30% de los profesores de religión católica trabajen con contratos de duración determinada. En definitiva, no constituye razón suficiente para ello.

Sexto. Las razones presupuestarias por sí mismas no pueden ser motivo de discriminación.

Séptimo. La flexibilidad a la que alude el Gobierno italiano resultante del carácter optativo tampoco se puede considerar razón suficiente para el trato diferente ya que no parece responder a meras necesidades provisionales del empleador, sino más bien a las necesidades de la programación habitual de este.

Octavo. Creemos oportuno reflejar la opinión de Rojo Torrecilla quién analizando las conclusiones del Abogado General SR. Evgeni Tanchev, pone de manifiesto que mientras que este afirma que, en caso de declararse vulnerada la normativa comunitaria, «procederá dejar inaplicada toda norma del Derecho nacional, incluso de rango constitucional, que no pueda interpretarse de conformidad con el principio de no discriminación por razón de religión o convicciones, consagrado por el artículo 21 de la Carta, y con la tutela judicial contra tal infracción que garantiza el artículo 47, párrafo primero, de la Carta», en el fallo de la sentencia del TJUE se omite toda mención al respecto²³.

4. MISCELÁNEA

4.1 Competencia, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental

ECLI: EU:C: 2022:879.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala).

Fecha: 15 de noviembre de 2022.

²³ ROJO TORRECILLA, E., «Sobre la estabilidad contractual...», *Op. cit.*, p. 2.

Asunto: C646/20.

Objeto: El asunto C646/20, tiene por objeto una petición de decisión prejudicial en la que órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, a la luz del concepto de «resolución judicial» contemplado en el artículo 21 del Reglamento Bruselas II *bis*, en relación con el artículo 2, punto 4, de ese mismo Reglamento, las normas establecidas en materia de reconocimiento de las resoluciones de divorcio, son aplicables en el caso de un divorcio resultante de un acuerdo entre los cónyuges y declarado por un funcionario del registro civil de un Estado miembro de conformidad con la legislación de este.

Cita: En esta sentencia se alude al factor religioso al invocar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la que se infiere que el Reglamento Bruselas II *bis* solo comprende los divorcios pronunciados por un órgano jurisdiccional estatal o bien por una autoridad pública o bajo su control, lo que excluye los simples divorcios privados, como el resultante de una declaración unilateral de uno de los cónyuges ante un tribunal religioso.

4.2 Clasificación de centros de enseñanza concertados

ECLI: ECLI:EU:C: 2022:318.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia (Sala décima).

Fecha: de 28 de abril de 2022.

Asunto: C277/21.

Objeto: Resolver una petición de decisión prejudicial que se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Secrétariat général de l'Enseignement catholique ASBL (SeGEC) [Secretaría General de la Formación Católica ASBL (SeGEC)] y otras seis asociaciones sin ánimo de lucro que operan en el sector de la enseñanza en Bélgica (en lo sucesivo, conjuntamente, «asociaciones en cuestión»), por una parte, y el Institut des comptes nationaux (Instituto de Cuentas Nacionales, Bélgica; en lo sucesivo, «ICN») y el Banque nationale de Belgique (Banco Nacional de Bélgica), por otra, en relación con la clasificación efectuada por el ICN de las asociaciones en cuestión en el sector de las administraciones públicas, subsector de la administración regional, con arreglo al Sistema Europeo de Cuentas de 2010 establecido por el Reglamento n.º 549/2013.

Cita: En esta sentencia se alude al factor religioso por varias razones. Por un lado, uno de los recurrentes es Secretaría General de la Formación Católica ASBL. En segundo lugar, se alude, aunque no en relación con las creencias, ni

el ideario, a la libertad de enseñanza y, además se cita el artículo 24 de la Constitución belga, cuyo tenor literal establece:

«§ 1. La enseñanza es libre; se prohíbe toda medida preventiva; la represión de los delitos solo se regulará por ley o por decreto.

La Comunidad garantizará la libre elección de los padres.

La Comunidad se ocupará de que la educación sea neutral. La neutralidad implica, en particular, el respeto de las concepciones filosóficas, ideológicas o religiosas de los padres y de los alumnos. Los colegios organizados por las administraciones públicas ofrecerán, hasta la finalización de la enseñanza obligatoria, la posibilidad de elegir entre la enseñanza de una de las religiones reconocidas y la de ética.

§ 2. Si una Comunidad, como autoridad educativa, quiere delegar competencias en uno o varios organismos autónomos, solo podrá hacerlo mediante decreto adoptado por mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

§ 3. Toda persona tendrá derecho a la educación respetando los derechos y libertades fundamentales. El acceso a la educación será gratuito hasta la finalización de la enseñanza obligatoria.

Todos los alumnos sujetos a la escolaridad obligatoria tendrán derecho, con cargo a la Comunidad, a una educación moral o religiosa.

§ 4. Todos los alumnos o estudiantes, padres, miembros del personal y centros educativos son iguales ante la ley o el decreto. La ley y el decreto tendrán en cuenta las diferencias objetivas, en particular las características propias de cada autoridad educativa, que justifiquen un tratamiento adecuado.

§ 5. La organización, el reconocimiento o la subvención de la educación por la Comunidad se regularán por ley o por decreto.»

