

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

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

ALMUDENA RODRÍGUEZ MOYA
Universidad Nacional de Educación a Distancia

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 2021.

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

1. INTRODUCCIÓN

Como lo hace el abogado general, en el caso más relevante del año 2021 debemos señalar que es habitual que se planteen al TJUE cuestiones prejudi-

¹ Cfr., MARCOS MARTÍN, Teresa, «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en ESCOBAR HERNÁNDEZ, Concepción, 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, Concepción, «Estructura institucional de la Unión Europea», en DÍEZ DE VELASCO Vallejo, M.: *Organizaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid, 2014, pp. 647-648.

ciales referidas a la libertad religiosa³. Así, por citar algunos ejemplos: relativas al sacrificio de animales tratando de conciliar la libertad religiosa de los ciudadanos europeos y la protección del bienestar animal. Se ha solicitado, asimismo, de los jueces del TJUE que determinen en qué medida los Estados miembros deben atender a la autonomía del paciente en el marco de la asistencia sanitaria pública cuando este toma sus decisiones por razón de creencias. También han alcanzado las cuestiones prejudiciales cuestiones relativas a la protección internacional, tales como asilo y protección subsidiaria⁴. En este sentido, 2021 tiene como resolución fundamental el fruto de los asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19, fruto de sendas cuestiones prejudiciales sobre la aplicación del principio de no discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, que es objeto de la Directiva 2000/78/CE, interpuestas por el *Arbeitsgericht Hamburg* (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo) y el *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

Pero, aunque es la más relevante y la que trata como asunto central la libertad religiosa, la sentencia ECLI:EU:C:2021:594 no es la única que se ocupa de esta cuestión. De manera tangencial, pero no exentos de importancia, otros pronunciamientos del TJUE han versado este año sobre la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. 2021 no ha generado una jurisprudencia abundante en la materia por lo que, en esta ocasión, nos vamos a centrar en el análisis profundo de la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de julio de 2021.

Para cerrar la crónica jurisprudencial no podemos olvidar aquellas sentencias que, como ya hemos anunciado, tratan siquiera de manera accesoria el factor religioso o de creencias, eso es lo que pretendemos con aparatado que hemos denominado «miscelánea».

2. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN O CONVICCIONES

El pronunciamiento más relevante –casi podría decirse el único– del TJUE en materia religiosa en 2021 es la sentencia del Tribunal De Justicia (Gran Sala) de 15 de julio de 2021 (ECLI:EU:C:2021:594). Ésta tiene por objeto aclarar la

³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de julio de 2021. ECLI:EU:C:2021:594.

⁴ Mangas Martín y Liñán Nogueras llaman la atención sobre el hecho de que, en relación a la inmigración, asilo, visados y otras políticas relacionadas con el ámbito de la libre circulación de personas, todos los jueces nacionales, y no solo los órganos jurisdiccionales superiores pueden plantear cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia, y este adquiere competencia para pronunciarse sobre las medidas de orden público en los controles transfronterizos, desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. Cfr., MANGAS MARTÍN, Araceli, y LIÑÁN NOGUERAS, Diego Julio, *Instituciones y Derecho de la UE*, Tecnos, Madrid, 2020, pp. 291-317.

aplicación del principio de no discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación de que es objeto de la Directiva 2000/78/CE⁵. Y, más concretamente, esclarecer el concepto de «discriminación indirecta» en aplicación de la citada directiva. Todo ello, sin olvidar la imbricación necesaria entre el Derecho de la Unión Europea y el Derecho de los Estados miembros en materia de protección de la libertad de religión⁶.

Al tratarse de dos asuntos acumulados, los hechos, que traen como consecuencia la actividad de los tribunales, no son idénticos, aunque los supuestos en que se basan los litigios de origen comparten un hecho común. Las trabajadoras IX (asunto C-804/18) y MJ (C-341/19) fueron instadas por sus empleadores a prescindir del velo islámico que ambas portaban.

2.1 Hechos

Asunto C-804/18

IX, asistente de personas con discapacidad, trabajaba para WABE (asociación de utilidad pública que gestiona guarderías) desde el 1 de julio de 2014, pero es dos años más tarde (a principios de 2016) cuando decide comenzar a hacer uso del velo islámico. Poco tiempo después, en marzo de 2016 comienza a disfrutar de un permiso de maternidad no remunerado que durará hasta el 30 de mayo de 2018. En ese tiempo, la empresa pública unas instrucciones de servicio «relativas a la obligación de neutralidad». En las citadas instrucciones, WABE se declara aconfesional, aunque apoya la diversidad religiosa y cultural. Las instrucciones para favorecer el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política tienen como objeto preservar la neutralidad. Para ello se observarán las siguientes normas básicas:

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

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

⁵ 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 (*DOUE-L-2000-82357*).

⁶ Así lo refleja el Abogado General, Sr. Athanasios Rantos. Conclusiones (ECLI:EU:C:2021:144).

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

No conforme con esto, WABE especifica que no está permitido portar ni una cruz cristiana, ni la Kipá judía y tampoco el velo islámico, toda vez que los pedagogos no deben influir en las creencias religiosas de los niños ya que esas prendas atentan contra la neutralidad exigida. Sin embargo, los trabajadores que no tienen contacto con los clientes no quedan obligados por esta norma.

El 1 de junio de 2018 IX se incorpora a su trabajo y se le insta a retirarse el velo. Ante su negativa, la directora de la guardería la suspende de empleo y sueldo. Tres días después vuelve a presentarse y se niega de nuevo a prescindir del uso del velo por ello se le vuelve a aplicar la sanción señalada y recibe su segunda amonestación. Así las cosas, la trabajadora impugnó ante el *Arbeitsgericht Hamburg* (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) la decisión de WABE. El tribunal se ve en la imposibilidad de estimar el recurso porque considera que WABE no ha acreditado suficientemente la existencia de un perjuicio económico o el riesgo concreto para los intereses jurídicos de terceros que justifiquen la desestimación del recurso interpuesto por IX.

Por esas razones el «*Arbeitsgericht Hamburg*» (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales que darán lugar a la sentencia que ahora analizamos.

Asunto C-341/19

MJ, por su parte, trabaja en una cadena de droguerías que explota MH Müller Handels. Desarrolla su labor como dependienta y cajera en la empresa desde 2002. Como en el caso de IX, al regresar de su baja de maternidad vuelve portando el pañuelo islámico por primera vez desde que comenzara a trabajar en la empresa. En ese momento es exhortada por la empresa a que se retire el velo. MJ decidió no acatar la orden que se le había dado y, desde ese momento, dejó de estar contratada para, con posterioridad, en la misma empresa, desarrollar una actividad en la que podía hacer uso de vestimenta religiosa. En junio de 2016 se le vuelve a pedir que se quite el velo en el trabajo y, de nuevo, vuelve a negarse. En esta ocasión es enviada a casa y unos días más tarde recibe la orden de presentarse en su puesto de trabajo prescindiendo de todo símbolo que implique convicciones políticas, filosóficas o religiosas o que sean vistosos o de gran tamaño. En ese momento, MJ solicita la nulidad de la orden.

El empresario (MH Müller Handels) sostuvo la legalidad de la norma. Los órganos jurisdiccionales nacionales que conocieron del asunto estimaron el recurso interpuesto por MJ. MH Müller Handels interpone en ese momento un recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania). El Tribunal admite el recurso de la empresa y a la vista de las circunstancias, como ya hiciera el Tribunal de lo laboral de Hamburgo, decide plantear diversas cuestiones prejudiciales.

2.2 Análisis de las cuestiones prejudiciales por parte del TJUE

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

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

En este sentido el Tribunal estima oportuno recordar el contenido del artículo 1 de la Directiva 2000/78. Esta establece un marco general que permita luchar contra la discriminación en el ámbito laboral, entre otros motivos por los religiosos, de tal manera que los Estados miembros apliquen el principio de igualdad. Atendiendo a la letra del artículo 2, apartado 1, de esta Directiva, «se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1». En este sentido, el artículo 2, apartado 2, letra a), puntualiza que, se entiende que hay discriminación directa «cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, entre los que figuran la religión o las convicciones. Pero la protección de lo religioso debe concretarse y, para ello el Tribunal especifica que debe cubrir tanto la dimensión interna de las creencias como la dimensión externa que implica una manifestación pública de la fe religiosa⁷. Por tanto, el uso de prendas de

⁷ Para determinar el contenido de la libertad religiosa, el Tribunal se remite a su doctrina previa. «Dado que el CEDH y, posteriormente, la Carta recogen una acepción amplia del concepto de “religión”, ya que incluyen en él la libertad de las personas de manifestar su religión, cabe considerar que el legislador de la Unión siguió el mismo enfoque al adoptar la Directiva 2000/78, de modo que

vestir supone, sin duda, una manifestación externa de las creencias sin que corresponda “al Tribunal de Justicia proceder a la apreciación del contenido mismo de los preceptos religiosos”. Es importante señalar que, aunque el Tribunal, en la interpretación del artículo 1 de la Directiva 2000/78, entiende que los términos “religión” y “convicciones” constituyen dos manifestaciones de un único motivo de discriminación, debe distinguirse del basado en “opiniones políticas o de cualquier otro tipo”, tal y como se desprende del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁸. Precisamente, tomando como referencia la Carta, el Tribunal subraya que la libertad religiosa reconocida en su artículo 10 se corresponde con el derecho consagrado en el artículo 9 de CEDH. Según la interpretación del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), este derecho constituye “uno de los pilares de una sociedad democrática en el sentido del Convenio” y es “en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida” y “un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes”, que contribuye al “pluralismo –conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos–, consustancial a tal sociedad”⁹. El tribunal concluye que la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivo, especialmente, de religión o convicciones en el ámbito del empleo con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio

procede interpretar que el concepto de “religión” que figura en el artículo 1 de la Directiva cubre tanto el *forum internum*, a saber, el hecho de tener convicciones, como el *forum externum*, a saber, la manifestación pública de la fe religiosa» (ECLI:EU:C:2017:203). Y citando al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, manifiesta que «la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión protegida por el artículo 9 del CEDH constituye uno de los fundamentos de una “sociedad democrática” en el sentido de este convenio, en la medida en que el pluralismo, consustancial a tal sociedad, depende de tal libertad (véanse, en este sentido, TEDH, sentencias de 18 de febrero de 1999, Buscarini y otros c. San Marino, CE: ECHR:1999:0218JUD002464594, § 4 y jurisprudencia citada, y de 17 de febrero de 2011, Wasmuth c. Alemania, CE: ECHR:2011:0217JUD001288403, § 50). Así, el artículo 9, apartado 2, del CEDH dispone que “la libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”» (ECLI:EU:C:2020:1031).

⁸ Artículo 21. No discriminación.

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares (DOUE-Z-2010-70003).

⁹ TEDH, sentencia de 15 de febrero de 2001, Dahlab c. Suiza (CE: ECHR:2001:0215DEC004239398).

de igualdad de trato. De tal manera que se brinde una protección eficaz contra la discriminación por los motivos citados. Así lo había manifestado el Tribunal siete meses antes en un caso de discriminación por discapacidad¹⁰.

Aclarados estos puntos, corresponde al Tribunal determinar si una norma interna de una empresa, que prohíbe llevar cualquier símbolo externo de convicciones religiosas en el lugar de trabajo, constituye una discriminación directa¹¹. En este sentido «el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una norma de esa índole no constituye tal discriminación si atañe indistintamente a cualquier manifestación de esas convicciones y trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, especialmente una neutralidad indumentaria que se opone al uso de tales signos»¹². Tal norma –continúa el Tribunal– «siempre que se aplique de forma general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o las convicciones». En el caso concreto, ha quedado probado que el precepto se ha aplicado por igual a todos los trabajadores y de todas las convicciones. De hecho, el empleador (WABE) también mandó retirar a una empleada una cruz de carácter religioso. En conclusión:

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

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

«2) ¿Supone una instrucción unilateral del empresario que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas una discriminación indirecta por motivos de religión o de sexo, en el sentido

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 26 de enero de 2021 (ECLI:EU:C:2021:64).

¹¹ En el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

¹² Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 (ECLI:EU:C:2017:203).

del artículo 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva [2000/78], de una trabajadora que, debido a su fe musulmana, lleva un pañuelo en la cabeza?

En particular:

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

La cuestión plantea diversos temas que el Tribunal trata de desgranar uno a uno. Para comenzar, se aprecia que el tribunal remitente considera que la norma controvertida (la de no portar signos externos por los trabajadores) no atañe a todas las religiones por igual y perjudica, generalmente, a las mujeres por lo que estaría generando una discriminación indirecta por razón de sexo. Desafortunadamente, el Tribunal no se manifestó a este respecto ya que, recogiendo los argumentos del Abogado General, señala que este motivo de discriminación no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, por lo que no procede su análisis.

Respecto de la existencia de una posible discriminación indirecta por motivos religiosos¹³, la norma controvertida, según aprecia el Tribunal, perjudica fundamentalmente a las trabajadoras musulmanas. Este hecho incontrovertido conduce al Tribunal a hacer suya la premisa de que se trata de una norma que constituye una diferencia de trato «basada indirectamente en la religión». Pero, a continuación, se plantea si la diferencia de trato puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en el lugar de trabajo¹⁴. El Tribunal recuerda que esa actuación está

¹³ El Tribunal precisa que «a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78», cabe recordar que tal diferencia existe si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene una norma ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C157/15, EU:C:2017:203, apartado 34).

¹⁴ Así, la sentencia refleja el sentir del Tribunal con las siguientes afirmaciones: «cabe recordar que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 establece que tal diferencia de trato está prohibida, salvo que la disposición, el criterio o la práctica de que provenga pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. Por consiguiente, una diferencia de trato como la contemplada en la segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18 no constituye una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta

prohibida «salvo que la disposición, el criterio o la práctica de que provenga pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios». En cualquier caso, la legitimidad y adecuación de las medidas deberán ser interpretados de forma estricta por los tribunales¹⁵.

El Tribunal realiza diversas reflexiones respecto de las medidas tomadas por el empresario en el caso concreto. Aunque, como ya hemos señalado, la simple voluntad de un empresario de crear un régimen de neutralidad ideológica y religiosa, aunque legítima, no resulta suficiente para justificar una diferencia de trato basada indirectamente en la religión, debe responder a una necesidad real que el empresario tiene obligación de demostrar.

En primer lugar, han de tenerse en cuenta las expectativas y los derechos de los clientes. En el caso concreto, debe atenderse al derecho de los padres a educar a sus hijos conforme a su ideología, religión o creencias. De tal manera que la garantía de ese derecho implica la abstención por parte del personal de influir en los niños para de esta forma «garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política», que es, en definitiva, a lo que se compromete WABE. El Tribunal distingue entre esta situación y otras¹⁶ en las que no existía ninguna norma previa de la empresa que prohibiera llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

En segundo lugar, para valorar la necesidad que tiene la norma para el empresario, éste debe aportar prueba de que sin el régimen de neutralidad que la norma refleja se vulneraría la libertad de empresa, de tal manera que el régimen de neutralidad propuesto «se persiga realmente de forma congruente y sistemática, y que la prohibición de llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas y religiosas que dicha norma establece se limite a lo estrictamente necesario»¹⁷. En definitiva, se trata de probar que sea estricta-

finalidad son adecuados y necesarios (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH, C188/15, EU:C:2017:204, apartado 33).»

¹⁵ «Es preciso poner de relieve en ese sentido que, atendiendo a las consideraciones y a los objetivos recordados en los apartados 72 a 74 de esta sentencia, en caso de diferencia de trato basada en el origen racial o étnico el concepto de justificación objetiva debe interpretarse de forma estricta». Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 16 de julio de 2015 (ECLI:EU:C:2015:480).

¹⁶ *Vid.*, entre otros, el caso Bougnaoui y ADDH (C188/15, EU:C:2017:204).

¹⁷ En este sentido, el Tribunal ya dijo que: «corresponderá al tribunal remitente comprobar si G4S había establecido, con anterioridad al despido de la señora Achbita, un régimen general e indiferenciado de prohibición del uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas para los miembros de su personal que estaban en contacto con sus clientes. En tercer lugar, en cuanto al carácter necesario de la prohibición controvertida en el litigio principal, procede comprobar si ésta se limita a lo estrictamente necesario. En concreto, ha de comprobarse si la prohibición del uso visible de cualquier signo o prenda de vestir que pueda asociarse a una creencia religiosa o a una convicción política o filosófica atañe únicamente a los trabajadores de G4S que

mente necesaria a tenor de las consecuencias desfavorables que pueda acarrear para el empleador. A nuestro juicio, el Tribunal deja un margen de consideración bastante amplio.

El Tribunal concluye que, una norma que genere diferencia de trato en el lugar de trabajo basada indirectamente en las convicciones, sean estas políticas, filosóficas o religiosas, «puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a él mismo acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición».

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

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

están en contacto con los clientes. En tal caso, dicha prohibición deberá considerarse estrictamente necesaria para alcanzar la meta perseguida. En el caso de autos, en lo que respecta a la negativa de una trabajadora como la señora Achbita a renunciar a llevar un pañuelo islámico durante el desempeño de sus actividades profesionales en contacto con los clientes de G4S, corresponderá al tribunal remitente comprobar si, tomando en consideración las limitaciones propias de la empresa y sin que ello representara una carga adicional para ésta, G4S tenía la posibilidad, ante tal negativa, de ofrecer a la Sra. Achbita un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes en lugar de proceder a su despido. Incumbirá al tribunal remitente, a la luz de todos los elementos de los autos, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones de las libertades de que se trata a lo estrictamente necesario». Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 (ECLI:EU:C:2017:203).

Esta cuestión prejudicial resulta muy interesante toda vez que incide en una discriminación indirecta en función del tamaño de los símbolos que porten los trabajadores ya que, una vez más, esta situación afectará fundamentalmente a los fieles o seguidores de corrientes religiosas o filosóficas que establezcan la obligación de portar prendas o símbolos de gran tamaño. El Tribunal, una vez más parte de esa premisa cuando afirma que en los casos en que el criterio del uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño esté indisociablemente ligado a una o a varias religiones o convicciones determinadas, la prohibición de llevar esos símbolos implicará un trato menos favorable para algunos trabajadores por motivo de su religión o de sus convicciones. En ese caso, puede apreciarse una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78. Pero, como adelantaba el Tribunal en su respuesta a la segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18, esto será así, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de este objetivo sean adecuados y necesarios.

Abundando en lo que afirma la sentencia en los apartados 68 y 69, procede señalar, por un lado, que tanto la prevención de conflictos sociales como la presentación del empresario de manera neutra frente a los clientes corresponden a una verdadera necesidad que el empresario debe demostrar. Por otro lado, es preciso comprobar, además, si la norma es apta para garantizar la finalidad perseguida y si la prohibición de portar símbolos ostensibles se limita a lo estrictamente necesario. El Tribunal concluye diciendo que «debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición». En definitiva, el Tribunal amplía la prohibición que establece el empresario al incluir, también, a los signos de menor tamaño.

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

Segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C804/18.

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

Segunda cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-341/19.

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

Los tribunales preguntan, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse de tal forma que las disposiciones constitucionales nacionales que protegen la libertad religiosa puedan ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, para evaluar si está justificada o no una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones. En concreto se plantea como norma más favorable el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley Fundamental, que protege la libertad de religión y de creencias.

Ambas cuestiones son análogas y tienen su origen en la pregunta realizada por el tribunal nacional sobre si deben ser tenidos en cuenta los derechos reconocidos en el artículo 10 de la [Carta] y en el artículo 9 del [CEDH].

Todo ello, a la hora de evaluar si es aceptable una diferencia de trato indirecta, por razones de religión, resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada. El Tribunal precisa que el legislador de la Unión se remite, en el considerando 1 de la Directiva 2000/78, a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el CEDH. «En el mismo considerando, el legislador de la Unión se remite igualmente a las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho de la Unión. Pues bien, entre los derechos que proceden de esas tradiciones comunes y que han sido reafirmados en la Carta, se encuentra el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta».

El Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de señalar respecto de una norma similar a las controvertidas que, «corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, a la luz de todos los elementos de los autos en cuestión, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones “de las libertades de que se trate a lo estrictamente necesario”»¹⁸.

Remitiéndose a su jurisprudencia el Tribunal en tiende que la interpretación de la Directiva 2000/78 es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la medida en que permite asegurar que, cuando están en juego varios derechos fundamentales y principios consagrados por los Tratados¹⁹, la valoración de la observancia del principio de proporcionalidad debe realizarse conciliando la protección de los distintos derechos y principios de que se trate y el justo equilibrio entre ellos²⁰.

Respecto de las disposiciones de Derecho nacional invocadas, concretamente, el artículo 4, apartado 1, de la Ley Fundamental, y su exigencia implícita de que el empresario deba demostrar que existía, o que existe, actualmente, un riesgo, como lo es el riesgo de alteraciones en la empresa o la pérdida de ingresos, además de tener que acreditar que persigue una finalidad legítima que justifique una desigualdad de trato indirecta por motivos de religión o convicciones. El Tribunal entiende que tal exigencia se inscribe en el marco estable-

¹⁸ «Incumbirá al tribunal remitente, a la luz de todos los elementos de los autos, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones de las libertades de que se trata a lo estrictamente necesario». Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 (ECLI:EU:C:2017:203).

¹⁹ «Como son, en este caso, el principio de no discriminación reconocido en el artículo 21 de la Carta y el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión garantizado en el artículo 10 de la Carta, por un lado, y el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas contemplado en el artículo 14, apartado 3, de la Carta y la libertad de empresa reconocida en el artículo 16 de la Carta».

²⁰ Cfr., Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de diciembre de 2020 (ECLI:EU:C:2020:1031).

cido en el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 y justifica su consideración de disposición más favorable en atención a que, «como se desprende del título de la Directiva, esta establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que deja un margen de apreciación a los Estados miembros, habida cuenta de la diversidad de los planteamientos de estos en cuanto al espacio que otorgan a la religión o a las convicciones». Aunque en caso de ausencia de consenso en el ámbito de la Unión precisará del control, por parte del juez de la Unión, «que consista fundamentalmente en apreciar si las medidas adoptadas a nivel nacional están en principio justificadas y si son proporcionadas»²¹.

El Tribunal señala que «en la Directiva 2000/78, el legislador de la Unión no procedió él mismo a la conciliación necesaria entre la libertad de pensamiento, de convicción y de religión y las finalidades legítimas que pueden invocarse como justificación de una desigualdad de trato, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de esta Directiva, sino que dejó el cometido de realizar esta conciliación en manos de los Estados miembros y sus órganos jurisdiccionales». Por ello, concluye que la Directiva 2000/78 permite tener en cuenta el contexto de cada Estado miembro, de tal manera que disfruten de su propio margen de apreciación en el marco de la conciliación necesaria entre los diferentes derechos e intereses en juego.

El Tribunal reconoce la importancia que las sociedades contemporáneas otorgan a la libertad de pensamiento, de convicción y de religión, valor que tiene como consecuencia la promulgación de distintas normas que reflejan la creciente relevancia de la misma, de tal manera que éstas puedan tenerse en cuenta como disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato. Así las cosas, quedan incluidas en la facultad ofrecida por este artículo 8, apartado 1, por ejemplo, las disposiciones nacionales que supediten la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones a requisitos más estrictos que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, que se configura como un mínimo legal y, por tanto las disposiciones sugeridas del ordenamiento alemán pueden ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

²¹ *Ibidem*.

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

El Tribunal considera que no es preciso dar respuesta a estas cuestiones por la respuesta otorgada a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19.

2.3 Fallo

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

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

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

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

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

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

Primero. El uso de prendas religiosas forma parte del derecho de libertad de pensamiento, conciencia y religión protegida por el artículo 10 de la Carta de Derechos Fundamentales.

Segundo. A los efectos de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «convicciones» son dos manifestaciones del mismo motivo de discriminación.

Tercero. Según la Directiva 2000/78, una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no siempre constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones.

Cuarto. Se considera que, una norma de las características definidas en el apartado anterior no supone discriminación directa cuando afecta de manera indistinta a cualquier manifestación de esas convicciones y trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, una neutralidad indumentaria²². En la sentencia analizada el Tribunal encuentra que la aplicación de la norma se realizó de manera general e in-

²² CASTILLO DE LA TORRE, Fernando, y NEMECKOVA, Petra, «Crónica de Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mayo-agosto 2021», en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 70, 1061-1119. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.70.08>, p. 1103.

diferenciada porque otra empleada de la misma empresa que portaba una cruz fue obligada a dejar de llevarla en el ámbito laboral. En ese caso, la trabajadora accedió a quitarse la cruz.

Quinto. En el ámbito de una empresa, cualquier diferencia de trato que prohíba el uso de símbolos religiosos podrá estar justificada si: 1.º El empresario persigue con ello un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios. 2.º En este sentido, el modelo de neutralidad perseguido por el empresario debe responder a una «verdadera» necesidad. 3.º Corresponde al empresario probar la necesidad de esas normas en el ámbito de la libertad de empresa. Para ello, deberá tener en cuenta, por un lado, las expectativas legítimas de los clientes y, por otro, las consecuencias desfavorables en atención las actividades desarrolladas por la empresa o el contexto en el que éstas se inscriben. En este caso, el derecho de los padres a educar a sus hijos conforme a su ideología religión o creencias. De tal manera que, los trabajadores no puedan en modo alguno influir en la fe de los menores.

Sexto. La diferencia de trato que genera la norma debe perseguir una aplicación correcta del régimen de neutralidad establecido por el empresario.

Séptimo. El modelo de neutralidad se considerará aplicado correctamente cuando el empresario lo siga de forma congruente y sistemática.

Octavo. La prohibición de portar símbolos religiosos debe limitarse a lo estrictamente necesario teniendo en cuenta las consecuencias negativas que el empresario pretende evitar con la norma.

Noveno. Una discriminación indirecta, provocada por una norma que prohíba el uso de signos religiosos visibles, sólo podrá justificarse si es aplicable a toda expresión de la fe religiosa independientemente del tamaño de los símbolos. Porque, según el Tribunal, en caso de aplicarse exclusivamente a los signos de gran tamaño, siempre resultarán perjudicados los miembros de «algunas» confesiones religiosas y no de todas por igual. En este punto, llama la atención del lector esta interpretación del Tribunal. Por un lado, procede a analizar los mandatos de las confesiones religiosas con lo que a mi juicio pueden parecer prejuicios del juzgador. Las normas internas de las confesiones deben repercutir exclusivamente en sus fieles. Por otro lado, el Tribunal parece olvidar que la vestimenta religiosa o los signos de gran tamaño no son exclusiva de determinadas confesiones. Dentro de las mismas creencias hay fieles que optan por portar vestimentas que se identifican con su fe y otros que no. Ministros de culto, monjas, monjes de distintas confesiones, son ejemplos de que los símbolos de gran tamaño no son exclusivos de ninguna confesión en concreto. Incluso dentro de las distintas comunidades religiosas pertenecientes a la misma fe, no existe un criterio uniforme. Por todo lo que acabamos de exponer, no

podemos compartir este argumento unificador del Tribunal que entra a valorar preceptos de valoración estrictamente religiosa vulnerando la separación que es esperable de un tribunal de la UE.

Décimo. A los efectos de la Directiva 2000/78, las convicciones políticas, filosóficas o religiosas deben ser tratadas de forma análoga, por la razón que reflejamos en el apartado segundo de estas conclusiones.

Undécimo. Las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables en un caso como los presentes.

Duodécimo. Al analizar la adecuación de una norma destinada a garantizar la aplicación de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa según el artículo 2, apdo. 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, deberán ser tenido en cuenta los diferentes derechos y libertades en conflicto. En este sentido, «corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, a la luz de todos los elementos de los autos en cuestión, sopesar los intereses presentes y limitar las restricciones de las libertades de que se trate a lo estrictamente necesario»²³, de tal manera que «la valoración de la observancia del principio de proporcionalidad se lleve a cabo respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de los distintos derechos y principios de que se trate y el justo equilibrio entre ellos»²⁴. Este margen de actuación de los Estados el Tribunal lo justifica porque, a su entender, permite que los Estados, en su contexto, gocen de cierto margen de apreciación. Esto, podría implicar la aplicación la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht. Algo, que en los casos analizados resultaría más beneficioso para las trabajadoras.

En definitiva, nos encontramos ante una decisión judicial que si bien proporciona un amplio margen interpretativo a los órganos jurisdiccionales nacionales²⁵. Por otro lado, parece establecer condiciones estrictas a la parte empresarial, si bien es cierto que en un mar de inconcreciones: «verdadera necesidad», «expectativas legítimas», «consecuencias desfavorables», «aplicación correcta del régimen de neutralidad», son ejemplos de que si bien se pretende acotar el derecho del empresario a establecer una normativa sobre la indumentaria, queda al arbitrio de los tribunales la determinación de cada una de las limitaciones que la Gran Sala impone al empresario.

²³ *Op. cit., ut. supr.*, p. 1106.

²⁴ *Ibidem.*

²⁵ ROJO TORRECILLA, E., «La protección de la libertad religiosa y los límites a su restricción por parte empresarial», en *Revista de Jurisprudencia Laboral* - Número 7/2021, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001340, cfr., Por últ. 19 enero 2022.

3. MISCELÁNEA

Como hemos adelantado, en 2021 el TJUE no trata el factor religioso en profundidad más que en la resolución que acabamos de analizar. Por esa razón hemos considerado interesante realizar una simple reseña de las sentencias que, por tratar de religión, de una u otra forma, merecen reflejo en este trabajo.

3.1 Derecho a la protección de datos personales

ECLI:EU:C:2021:483

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

Fecha: 15 de junio de 2021.

Asunto: C-645/19

Objeto: Resolver la cuestión prejudicial planteada por el hof van beroep te Brussel (Tribunal de Apelación de Bruselas, Bélgica) sobre la interpretación de los artículos 55, apartado 1, 56 a 58 y 60 a 66 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO 2016, L 119, p. 1; corrección de errores en DO 2018, L 127, p. 3), en relación con los artículos 7, 8 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Esta cuestión se plantea en el marco de un litigio entre la Autoridad de Protección de Datos de Bélgica contra Facebook Ireland Ltd, Facebook Inc. y Facebook Belgium BVBA por supuestas infracciones de estos últimos en materia de protección de datos.

Cita: En esta sentencia se alude al factor religioso al invocar el Derecho de la Unión. En concreto, el considerando 4 del del Reglamento (UE) 2016/679. El texto reconoce y respeta «todos los derechos fundamentales y observa las libertades y los principios reconocidos en la Carta conforme se consagran en los Tratados, en particular el respeto de la vida privada y familiar, del domicilio y de las comunicaciones, la protección de los datos de carácter personal, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información, la libertad de empresa, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juicio justo, y la diversidad cultural, religiosa y lingüística».

ECLI:EU:C: 021:504

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

Fecha: 22 de junio de 2021

Asunto: C-439/19

Objeto: Resolver la cuestión prejudicial planteada por Latvijas Republikas Satversmes tiesa (Tribunal Constitucional de la República de Letonia) sobre la «interpretación de los artículos 5, 6 y 10 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO 2016, L 119, p. 1; en lo sucesivo, “RGPD”), del artículo 1, apartado 2, letra *c quater*, de la Directiva 2003/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de noviembre de 2003, relativa a la reutilización de la información del sector público (DO 2003, L 345, p. 90), en su versión modificada por la Directiva 2013/37/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 (DO 2013, L 175, p. 1) (en lo sucesivo, “Directiva 2003/98”), y de los principios de primacía del Derecho de la Unión y de seguridad jurídica».

Cita: De manera idéntica a la anterior, la libertad religiosa y la religión aparecen exclusivamente en la determinación del marco jurídico. La alusión al Derecho de la UE contiene, como lo hace en el caso C-645/19 el considerando 4 del Reglamento (UE) 2016/679 en el que se establece que «El tratamiento de datos personales debe estar concebido para servir a la humanidad. El derecho a la protección de los datos personales no es un derecho absoluto, sino que debe considerarse en relación con su función en la sociedad y mantener el equilibrio con otros derechos fundamentales, con arreglo al principio de proporcionalidad. El presente Reglamento respeta todos los derechos fundamentales y observa las libertades y los principios reconocidos en la Carta conforme se consagran en los Tratados». Y, entre otros, cita expresamente la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y la diversidad religiosa.

3.2 Ayudas de Estado

ECLI:ECLI:EU:T:2021:315

Órgano judicial: Tribunal General (Sala séptima).

Fecha: 2 de junio de 2021

Asunto: T-223/18

Objeto: Resolver un recurso de anulación interpuesto por la Casa Regina Apostolorum della Pia Società delle Figlie di San Paolo con arreglo al artículo 263 TFUE, ante la Decisión final C (2017) 7973 de la Comisión, de 4 de diciembre de 2017, relativa a la ayuda estatal SA.39913 (2017/NN). La Decisión impugnada desestimó la denuncia, que tenía por objeto la presunta compensación de los hospitales públicos en el Lacio y estimó que las medidas denunciadas no constituyen ayudas de Estado.

Cita: En esta sentencia se alude al factor religioso porque el recurrente, Casa Regina Apostolorum della Pia Società delle Figlie di San Paolo, es un hospital propiedad de una entidad religiosa, sin que esto tenga repercusión en la decisión judicial.

