

El marco jurídico de la UE en materia de igualdad y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE



UCD Sutherland
School of Law

Dra. Sara Benedí Lahuerta

University College Dublin

Sara.benedilahuerta@ucd.ie

La aplicación de la legislación de discriminación de la UE

Seminario de ERA para profesionales del derecho

Dublín, King's Inns, 3-4 de abril de 2025



Funded by
the European Union



Fuente: <https://dileaders.com/blog/category/religion/>

Esquema

- 1. Resumen de los instrumentos jurídicos de la UE**
 - a. Derecho primario
 - b. Derecho derivado: ámbito de aplicación material
- 2. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**
 - a. Valor y ámbito de aplicación tras el Tratado de Lisboa
 - b. Artículo 20
 - c. Artículo 21
 - ¿Cuándo se debe invocar?
 - Efecto indirecto
 - Efecto directo
 - d. Artículo 47
- 3. Observaciones finales**

Derecho primario de la UE

Artículo 2 del TUE: la igualdad como valor fundamental del Derecho de la UE

Artículo 10 del TFUE: Obligación de transversalidad

«En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá como objetivo combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual».

Artículo 19, apartado 1, del TFUE: base jurídica para la adopción de numerosas directivas de la UE en materia de desigualdad

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)

- **Artículo 20:** Igualdad ante la ley
- **Artículo 21, apartado 1:** No discriminación
- **Disposiciones más específicas, por ejemplo:**
 - **Artículo 23:** igualdad de género
 - **Artículo 25:** personas mayores
 - **Art. 26 –** Personas con discapacidad
 - **Artículo 10:** libertad religiosa

Derecho derivado de la UE

Directiva sobre igualdad racial (2000/43/CE)

- Motivo: origen racial o étnico
- Ámbito de aplicación material: empleo, trabajo por cuenta propia, formación profesional, afiliación a organizaciones de trabajadores o empresarios, acceso y suministro de bienes y servicios, educación

Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE)

- Motivos: religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual
- Ámbito de aplicación material: empleo, trabajo por cuenta propia, formación profesional, afiliación a organizaciones de trabajadores/empresarios

Directiva 2024/1499/UE sobre normas para los organismos de igualdad → Arts. 1 y 2

- Motivos: origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo (bienes y servicios, seguridad social)

Decisión marco contra el racismo y la xenofobia (2008/913/JAI, «Decisión marco»)

- Motivos: raza, color, religión, ascendencia u origen nacional o étnico
- Ámbito de aplicación: Derecho penal

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE

Valor:

Artículo 6, apartado 1, del TFUE:

→ Mismo valor que los tratados

→ No amplía las competencias de la Unión (véase también el artículo 51, apartado 2, de la Carta)

↳ Asunto C-354/13, *Kaltoft*:

¿Podría ampliarse la lista de motivos protegidos de la Directiva sobre igualdad de trato en materia de empleo y ocupación a la obesidad?

«ni el artículo 10 del TFUE ni el artículo 19 del TFUE se refieren a la obesidad [...] no procede ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia Directiva (citando *Chacon Navas* y *Coleman*) [...] En los autos trasladados al Tribunal de Justicia en el presente asunto no figura ningún dato que permita considerar que la situación controvertida [...], que guarda relación con un despido cuyo motivo presuntamente fue la obesidad como tal, esté comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión».

→ En tal contexto, la Carta de los Derechos Fundamentales no es aplicable (citando *Åkerberg Fransson*)

(apartados 33-39)



Carta - Ámbito de aplicación

Artículo 51, apartado 1 → Dirigido a las instituciones de la UE y a los Estados miembros cuando aplican el Derecho de la UE

↳ *Asunto C-617/10, Åkerberg Fransson*:

- Si una situación nacional tiene relación con el Derecho de la UE, se aplica la Carta
- Si no existe relación con el Derecho de la UE, no se puede aplicar la Carta

Artículo 51, apartado 2 → Los derechos deben ejercerse dentro de los límites de los Tratados

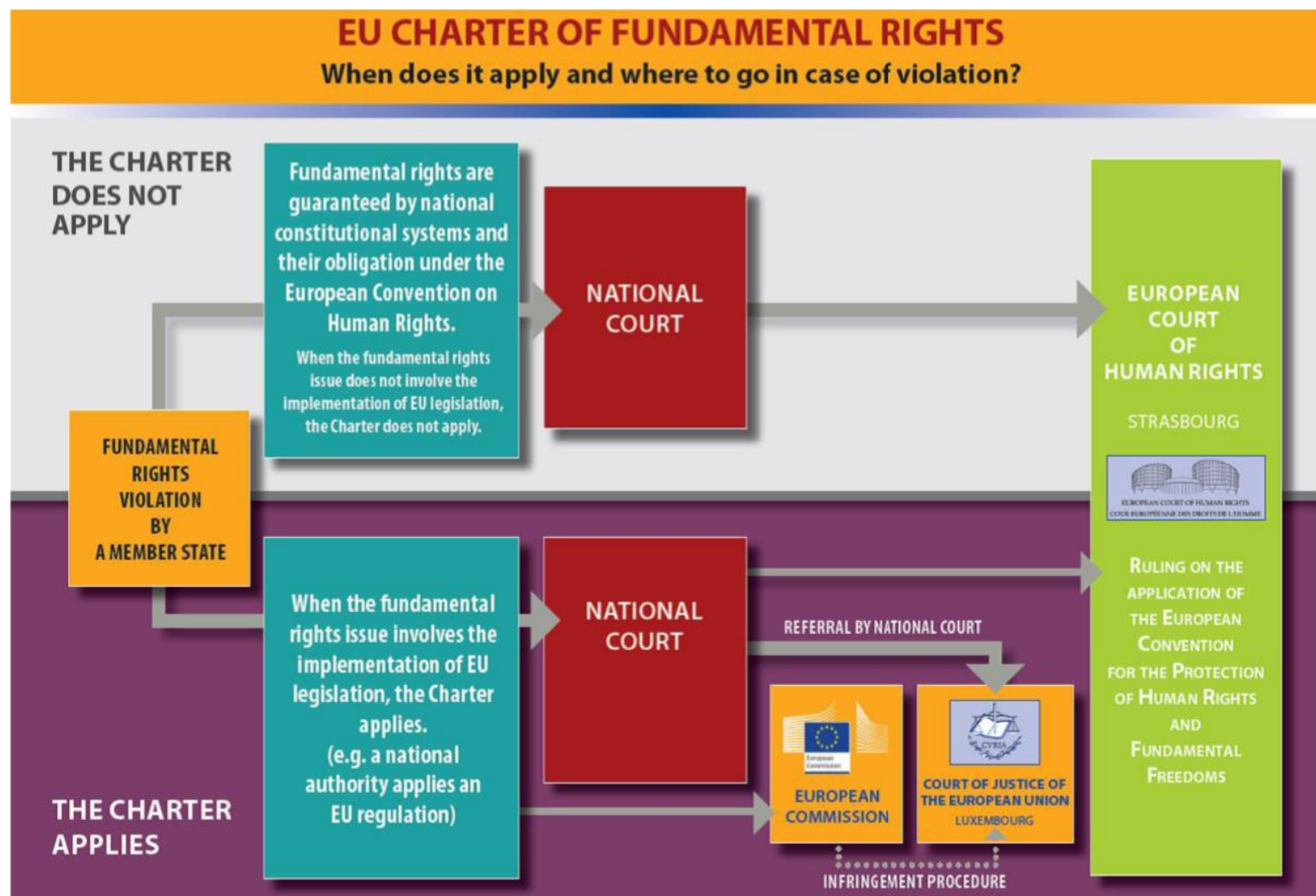
Artículo 52, apartado 3 → Relación con el CEDH: los derechos correspondientes tienen el mismo significado y alcance, pero el Derecho de la UE puede proporcionar una protección más amplia

Ejemplo: el artículo 10, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales (libertad de conciencia y de religión) «tiene el **mismo sentido y alcance**» que el **artículo 9 del CEDH** y «forma parte del contexto pertinente para interpretar la Directiva 2000/78».

Asuntos C-804/18 y C-341/19, *Wabe/MJ*, apartado 48; asunto C-157/15, *Achbita*, apartado 27



¿Se refiere a la Carta o al CEDH?



Fuente: Comisión (UE), Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación sobre el Informe de 2016 sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ([SWD\(2017\) 162 final](#))

Carta – Art. 20



Artículo 20: «Todas las personas son iguales ante la ley».

- Se aplica con menos frecuencia en la jurisprudencia sobre igualdad
- Se menciona en el asunto C-149/10, *Zoi Chatzi*, para establecer qué son «situaciones comparables»

- Se refería al derecho al permiso parental para los padres de gemelos

«El respeto del principio de igualdad de trato, que es uno de los principios generales del Derecho de la Unión Europea y cuyo carácter fundamental está consagrado en el artículo 20 [de la Carta], exige que las situaciones comparables no reciban un trato diferente y que no se traten de manera idéntica situaciones distintas, a no ser que este trato esté objetivamente justificado» (apartados 63-64).

«La tarea que representa educar [a gemelos] no es necesariamente comparable con la que requiere la educación de dos hijos de diferentes edades. En estas circunstancias, procede señalar que los progenitores de gemelos se encuentran en una situación particular» (apartados 67-68).

Carta – Art. 21: No discriminación

Relación con el principio general de igualdad de trato

Asunto C-476/11, HK Danmark

«El Tribunal de Justicia ha reconocido la existencia de un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión y que se ha concretado en la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación (véase, en este sentido, la sentencia Küçükdeveci, antes citada, apartado 21). La prohibición de toda discriminación, y en particular, por razón de edad, se ha incorporado al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que, desde el 1 de diciembre de 2009, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados.» (apartado 19).

«El examen de si el Derecho de la Unión se opone a un régimen profesional de jubilación como el controvertido en el asunto principal debe realizarse sobre la base del **principio de no discriminación por razón de la edad, plasmado en el artículo 21 de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78**» (apartado 31).

Carta – Art. 21: No discriminación



Relación con otros derechos de la Carta / Disposiciones del Tratado (I)

→ Asunto C-157/15, Achbita:

El objetivo legítimo basado en la libertad de empresa (art. 16 de la Carta se acepta como justificación de la discriminación indirecta

«El deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el **artículo 16 de la Carta**, y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario sólo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, en principio, van a estar en contacto con sus clientes.» (apartados 38-39).

↳ Repetido con la misma redacción en **los asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19, WABE/MJ** (apartado 63).

«El uso de signos o prendas de vestir para manifestar la religión o las convicciones personales queda cubierto por la «libertad de pensamiento, de conciencia y de religión», protegida por el **artículo 10 de la Carta**. » (apartado 46).

+ **Vínculo** entre la **Directiva de empleo + el artículo 19 del TFUE + el artículo 21 de la Carta** para interpretar «**religión o creencias**»

Carta – Art. 21: No discriminación

Relación con otros derechos de la Carta / Disposiciones del Tratado (II):

→ **Asunto C-518/22, J.M.P. contra AP Assistenzprofis GmbH**

-Cuestión: requisito de edad en un procedimiento de selección para un asistente de una persona con discapacidad

-Discriminación directa por edad, pero con un objetivo legítimo: proteger el derecho fundamental de la persona con discapacidad a la autodeterminación → aceptado en virtud del artículo 2, apartado 5, de la Directiva sobre igualdad de trato, interpretado de conformidad con:

- **el artículo 26 de la Carta** (integración de las personas con discapacidad)
- **Artículo 19 de la CDPD** (derecho a una vida independiente y a la inclusión en la comunidad) (apartados 61 y 68)

↳ **Interpretación amplia/finalista basada en la Carta**



Carta – Art. 21: No discriminación

Relación con otros derechos de la Carta / Disposiciones del Tratado (III):

→ Asunto C-930/19, X contra Bélgica

-Cuestión: un ciudadano no perteneciente a la UE divorciado de un cónyuge de la UE maltratador tuvo que demostrar que disponía de recursos suficientes para conservar su residencia en la UE en virtud de la Directiva 2004/38, mientras que el mismo requisito no se aplica a la reagrupación familiar de ciudadanos no pertenecientes a la UE en virtud de la Directiva 2003/86

-Podría decirse que se trata de cuestiones subyacentes **de género, nacionalidad y origen étnico**

-¿Relación entre **el artículo 13, apartado 2, de la Directiva 2004/38, el artículo 20 de la Carta y el artículo 21 de la Carta?**

- El artículo 21, apartado 2, de la Carta no cubre las diferencias de trato entre ciudadanos no pertenecientes a la UE.
- Artículo 20 de la Carta: la Directiva 2004/38 y la Directiva 2003/86 no son comparables.

↳ Exigir a los ciudadanos no pertenecientes a la UE divorciados que sean víctimas de violencia doméstica que demuestren disponer de recursos suficientes está justificado y es válido (art. 13, apartado 2, de la Directiva 2004/38).



Carta – Art. 21: No discriminación

¿Cuándo se debe hacer referencia al art. 21 de la Carta?

Si basta con basarse en una Directiva, es probable que el TJUE se niegue a considerar el art. 21 de la Carta

Asunto C-132/11, *Tyrolean Airlines*

«Como se desprende de la jurisprudencia, al adoptar medidas comprendidas **dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78**, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, los interlocutores sociales deben actuar con observancia de dicha Directiva [citando Prigge y otros, apartado 48]. En estas circunstancias, procede examinar la primera cuestión únicamente desde el punto de vista de la **Directiva 2000/78**.» (apartados 22-23).

Asunto C-416/13, *Vital Perez*

Tras recordar que la Directiva 2000/78 recoge la prohibición de la discriminación por motivos de edad:

«cuando conoce de una cuestión prejudicial que tiene por objeto la interpretación del **principio general de no discriminación por razón de la edad** consagrado en el artículo 21 de la Carta, y de disposiciones de la Directiva 2000/78, 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 **únicamente esta Directiva**» (apartado 25).

Carta – Efecto indirecto

Efecto indirecto o «interpretación coherente» → necesidad de interpretar la legislación nacional de conformidad con el Derecho de la Unión y, en caso necesario, de dejar sin aplicar la legislación nacional

Asunto C-441/14, *Dansk Industri*

-Conflicto por discriminación por edad entre particulares en relación con una disposición nacional contraria a la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo

-Si bien las directivas de la UE no pueden tener un efecto horizontal directo...

«se desprende de [...] *Association de médiation sociale (AMS)* (C -176/12, EU:C:2014 :2) que el **principio que prohíbe la discriminación por motivos de edad** [expresado en el artículo 21 de la Carta] confiere a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal que, aun en los litigios entre particulares, obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a abstenerse de aplicar las disposiciones nacionales incompatibles con dicho principio. Por lo tanto, puesto que **considera que no puede garantizar una interpretación conforme con la norma nacional de que se trata**, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar esta norma sin aplicar. (apartados 36-27; véase también el apartado 42)

Carta – Efecto indirecto (cont.)

Asunto C-193/17, *Investigación Cresco*

-Caso de discriminación religiosa

-La legislación austriaca concedía un día festivo remunerado el Viernes Santo solo a los miembros de determinadas religiones

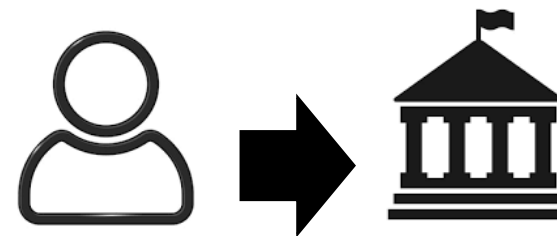
-Un empleado privado de otra confesión religiosa alegó que esto era discriminatorio

TJUE:

- ✓ Consideró que la legislación nacional era incompatible con el art. 21 de la Carta y la Directiva de empleo
- ✓ El tribunal nacional tuvo que dejar sin efecto la disposición discriminatoria (como en *Dansk Industri*)
- ✓ PERO fue un paso más allá en cuanto a las medidas correctivas:
 - ✓ La simple anulación de la ventaja para el grupo favorecido (igualar a la baja) → no es una reparación eficaz.
 - ✓ Mientras no se modifique la legislación nacional, la ventaja debe extenderse a todos los empleados para garantizar la igualdad de trato

↳ Artículo 21 de la Carta = no solo una herramienta para **eliminar la discriminación**, sino también para **exigir medidas positivas**

Carta – Efecto directo vertical



El artículo 21 de la Carta puede invocarse en litigios entre un particular y el Estado o un organismo público.

Asunto C-236/09, *Test Achats*

-Una asociación belga impugnó las medidas nacionales de transposición de la Directiva 2004/113/CE

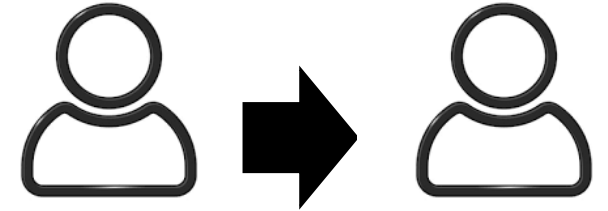
-Tribunal Constitucional belga: *¿Era la excepción del art. 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE contraria al art. 21 de la Carta?*

-Artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE: permitía tener en cuenta el sexo como factor actuarial a la hora de fijar las primas de seguro y las prestaciones o servicios relacionados

TJUE:

- ✓ Los hombres y las mujeres se encuentran en situaciones comparables en lo que respecta a las primas de seguro y las prestaciones relacionadas.
- ✓ Excepción incompatible con los artículos 21 y 23 (igualdad entre hombres y mujeres) de la Carta
- ✓ La excepción no podía justificarse (apartados 30-32).

Carta – Efecto directo horizontal



El artículo 21 de la Carta puede invocarse incluso en litigios entre particulares

Asunto C-414/16, Egenberger (discriminación religiosa)

- Egenberger había solicitado un puesto de trabajo en una organización benéfica evangélica alemana
- No fue contratada porque no profesaba la misma fe que el empleador
- La legislación alemana concedía a las organizaciones religiosas una autonomía considerable en las decisiones de contratación (posiblemente más allá de lo que permite la Directiva de empleo) → ***¿Podría invocarse el art. 21 Carta contra un empleador no estatal para eludir la restrictiva legislación nacional?***

TJUE:

-El carácter imperativo del **artículo 21, apartado 1, de la Carta** es similar al de otras disposiciones que prohíben la discriminación por diversos motivos en los tratados fundacionales y «es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente» (apartados 76-77).

-El derecho a una tutela judicial efectiva **del artículo 47 de la Carta** «es suficiente por sí solo y no es preciso que sea desarrollado por otras normas del Derecho de la Unión o del Derecho nacional para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal» (apartado 78).

→ Sentencia confirmada y reforzada en el asunto C-68/17, IR contra JQ (Gran Sala, 2018).

La Carta también es relevante para la aplicación de la ley



Especialmente relevante: Art. 47 Carta → casos destacados:

- **Egenberger:** Como se ha comentado en relación con el efecto horizontal directo
 - **Asunto C-30/19, Braathens:**
 - ✓ Discriminación de un pasajero de una aerolínea al embarcar en un vuelo debido a su aparente origen étnico
 - ✓ Artículo 7, apartado 2, de la Directiva de empleo (una expresión del artículo 47 de la Carta) + artículo 15 de la Directiva de raza (citando los casos C-54/07, *Feryn*, C-81/12, *Accept*)
 - ✓ Necesidad de garantizar una protección judicial real y efectiva + sanciones verdaderamente disuasorias
 - ✓ Las sanciones puramente simbólicas no son compatibles con la Directiva de raza
- «en virtud de la normativa nacional en cuestión en el litigio principal, en caso de allanamiento del demandado al pago de la indemnización reclamada sin que este reconozca no obstante la discriminación alegada, el demandante no puede lograr que un órgano jurisdiccional civil se pronuncie sobre la existencia de esa discriminación. Es preciso constatar que tal normativa nacional es contraria a las exigencias de los artículos 7 y 15 de la Directiva 2000/43, en relación con el artículo 47 de la Carta». (apartados 44 y 45)

Otra sentencia interesante:

- **Asunto C-396/17, Leitner** (discriminación por edad de funcionarios públicos) → Art. 47 Carta + Art. 9 Directiva empleo

Observaciones finales sobre la Carta

No todas las disposiciones de la Carta tendrán automáticamente efecto directo

Deben cumplir los criterios **de efecto directo** (→ Asunto C-176/12, *AMS* en relación con el artículo 27 de la Carta: **NO hay efecto directo**)

PERO ahora se ha reconocido dicho efecto a varias disposiciones:

- No discriminación – Art. 21 – Test *Achats, Egenberger*
- Derecho a un recurso efectivo: art. 47, *Egenberger*
- Derecho a vacaciones anuales – Art. 31(2) – Asuntos acumulados C-569/16 y C-570/16, *Bauer & Willmeroth / «Max Planck»*

Aparte del efecto directo, la Carta también puede ser útil de otras maneras:

- Efecto indirecto (*Dansk Industri*) y obligaciones positivas (*Cresco*)
- Invocado con una disposición de la Directiva para respaldar una interpretación amplia/finalista - *J.M.P. contra AP Assistenzprofis*

Recursos útiles

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

- [Charterpedia](#)
- [CFR case law data base](#) (EU and national case law)
- [FRA e-learning: Charter Courses](#)
- [Applying the Charter of Fundamental Rights of the European Union in law and policymaking at national level](#) (2020)

- Paola Iamiceli et al, [EU Fundamental Rights and Non-discrimination: Effective Protection in the Light of Article 21 of the Charter](#) (FRICoRE 2022)
- M Kellernauer et al (eds), *The EU Treaties and Charter of Fundamental Rights: A Commentary* (Vol I) (OUP 2024)
- Commission (EU), Staff Working Document accompanying accompanying the Communication on the 2016 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights ([SWD\(2017\) 162 final](#))
- Angela Ward, 'The impact of the EU Charter of fundamental rights on anti-discrimination law: more a whimper than a bang?' (2018) *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 20, 32-60.