

SENTENCIA DEL TRIBUNAL (Quinta Sala)

18 de junio de 2026 ([*](#))

(Referencia para una decisión prejudicial – Política social – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Directiva 2000/78/CE – Artículo 1 – Finalidad – Artículo 2, apartado 2, letras a) y b) – Prohibición de la discriminación por motivos de creencias – Legislación nacional que exige la vacunación del personal militar contra el SARS-CoV-2 – Diferencia de trato basada en la pertenencia a una determinada categoría profesional – Concepto de «creencia»)

En el caso C-522/24,

SOLICITUD de decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 del TFUE del Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), adoptada mediante decisión de 23 de julio de 2024, recibida por el Tribunal el 29 de julio de 2024, en el marco del procedimiento

BG

v

Ministerio de Defensa,

otra parte en el procedimiento:

Presidencia del Consejo de Ministros,

EL TRIBUNAL (Quinta Sala),

integrado por ML Arastey Sahún, Presidente de la Sala, J. Passer, E. Regan (Ponente), D. Gratsias y B. Smulders, Jueces,

Abogado General: T. Ćapeta,

Registrador: E. Sartori, Administrador,

Teniendo en cuenta el procedimiento escrito y en relación con la audiencia del 10 de julio de 2025,

tras considerar las observaciones presentadas en nombre de:

– BG, por él mismo y por L. Parenti, abogado,

- el Gobierno italiano, por los S. Fiorentino, en calidad de Agente, y por los S. E. Feola, E. Ferretti, A. Granato, V. Pilloni y F. Urbani Neri, avvocati dello Stato,
- el Gobierno francés, por B. Fodda y T. Lechevallier, actuando como agentes,
- la Comisión Europea, representada por D. Recchia, E. Schmidt y F. van Schaik, en calidad de agentes,

después de escuchar la opinión del Abogado General en la sesión del 20 de noviembre de 2025,

da lo siguiente

Juicio

- 1 La presente solicitud de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000 L 303, p. 16), en particular su artículo 2, apartado 2, y los artículos 1 y 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»).
- 2 La solicitud se realizó en un procedimiento entre BG, un oficial superior del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, y el Ministero della Difesa (Ministerio de Defensa, Italia) ('el Ministerio') en relación con la suspensión de la relación laboral de BG como resultado de su negativa a someterse a la vacunación obligatoria contra el SARS-CoV-2 que se impuso al personal militar.

Contexto jurídico

Derecho de la Unión Europea

- 3 El artículo 1 de la Directiva 2000/78, titulado «Finalidad», establece:

«El objetivo de la presente Directiva es establecer un marco general para combatir la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en lo que respecta al empleo y la ocupación, con miras a aplicar en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.»

- 4 El artículo 2 de dicha directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece:

'1. A los efectos de la presente Directiva, el “principio de igualdad de trato” significará que no habrá discriminación directa ni indirecta de ningún tipo por ninguno de los motivos a que se refiere el artículo 1.

2. A los efectos del apartado 1:

(a) se entenderá que existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1;

b) Se considerará que existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral coloque a las personas que tengan una religión o creencia particular, una discapacidad particular, una edad particular o una orientación sexual particular en una desventaja particular en comparación con otras personas, a menos que:

(i) que la disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificada por un objetivo legítimo y que los medios para lograr ese objetivo sean apropiados y necesarios, o

(ii) en lo que respecta a las personas con una discapacidad particular, el empleador o cualquier persona u organización a la que se aplique la presente Directiva está obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar las medidas apropiadas de conformidad con los principios contenidos en el artículo 5 para eliminar las desventajas que conlleva dicha disposición, criterio o práctica.

...

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas por la legislación nacional que, en una sociedad democrática, sean necesarias para la seguridad pública, el mantenimiento del orden público y la prevención de delitos, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los demás.

Ley italiana

Decreto Legislativo N° 216/2003

- 5 Decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di

lavoro e della direttiva n. El Decreto Legislativo n.º 216 por el que se transpone la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2014/54/UE relativa a las medidas que facilitan el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el marco de la libre circulación de los trabajadores), de 9 de julio de 2003 (GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2003, p. 4), en la versión aplicable al litigio principal, tiene por objeto transponer la Directiva 2000/78 al derecho italiano.

Decreto-Ley n.º 172/2021

- 6 Según el preámbulo del decreto legge n. 172 – Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali (Decreto-ley n.º 172 sobre medidas urgentes para luchar contra la pandemia de COVID-19 y para la seguridad de las actividades económicas y sociales), de 26 de noviembre de 2021 (GURI n.º 282, de 26 de noviembre de 2021, p. 2), convertida en ley, con modificaciones, por la legge n. 3 (Ley n.º 3) de 21 de enero de 2022 (GURI n.º 19 de 25 de enero de 2022, p. 1) ('Decreto-Ley n.º 172/2021'):

'Mientras que ...

La situación de riesgo actual exige la continuación de las medidas extraordinarias y urgentes adoptadas para abordar adecuadamente cualquier situación perjudicial para la comunidad;

Existe una necesidad extraordinaria y urgente de adoptar disposiciones para garantizar que las actividades destinadas a frenar la pandemia y reducir los riesgos para la salud pública se lleven a cabo de manera uniforme en todo el territorio nacional, también a la luz de los datos y los conocimientos médicos y científicos adquiridos con miras a combatir la pandemia de COVID-19 y de los compromisos asumidos, incluso a nivel internacional, en materia de profilaxis y cobertura de vacunación;

Existe una necesidad extraordinaria y urgente de extender el requisito de vacunación a ciertas categorías de personas que trabajan en sectores particularmente expuestos;

...'

- 7 Artículo 2 del Decreto-Ley n.º 172/2021 insertado en decreto legge n. 44 – Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici (Decreto-Ley n.º 44 sobre medidas urgentes para frenar la pandemia de COVID-19, en materia de vacunación contra el SARS-

CoV-2, justicia y concursos públicos) de 1 de abril de 2021 (GURI n.º 79 de 1 de abril de 2021, p. 1) («Decreto-Ley n.º 44/2021»), modificado y convertido en Ley n.º 76/2021 de 28 de mayo de 2021 (GURI n.º 128 de 31 de mayo de 2021, p. 1), artículo 4-ter(1)(b) que extiende al personal militar el requisito de someterse a la vacunación contra el SARS-CoV-2 y establece que la vacunación es una condición esencial para que quienes estén sujetos a dicho requisito puedan ejercer su profesión. actividades y que el incumplimiento de dicho requisito conlleva la suspensión, con efecto inmediato, del derecho de la persona a ejercer su actividad profesional, sin consecuencias disciplinarias y manteniendo la relación laboral. Durante el período de suspensión, no se abonará salario ni ninguna otra remuneración o emolumento. La suspensión se mantendrá vigente hasta que el empleador sea notificado de que se ha administrado la vacuna y, en cualquier caso, por un plazo máximo de seis meses a partir del 15 de diciembre de 2021.

El Código de Leyes Militares

- 8 El artículo 89(3) del decreto legislativo n.º 66 – Codice dell'ordinamento militare (Decreto Legislativo n.º 66 sobre el Código de la Ley Militar) de 15 de marzo de 2010 (GURI n.º 106 de 8 de mayo de 2010, Suplemento Ordinario n.º 84), en la versión aplicable a la controversia en el procedimiento principal («el Código de la Ley Militar»), establece:

«Las fuerzas armadas contribuyen a la salvaguarda de las instituciones libres y llevan a cabo tareas específicas en caso de catástrofes públicas y en otros casos de extraordinaria necesidad y urgencia».

- 9 El artículo 206-bis del Código de Derecho Militar dispone, en su párrafo 1:

«Las autoridades sanitarias militares podrán declarar esencial la administración de vacunas profilácticas específicas al personal militar, de conformidad con los protocolos adecuados, para permitir su despliegue en condiciones operativas o de servicio particulares y definidas, con el fin de garantizar la salud de las personas y de la comunidad.»

- 10 El artículo 894 de ese código establece:

'1. La profesión militar será incompatible con el ejercicio de cualquier otra profesión, salvo en los casos previstos por disposiciones especiales.

2. La profesión militar también será incompatible con el ejercicio de un oficio, una actividad industrial o comercial, y con el desempeño de

funciones como ejecutivo, director, auditor o cualquier otra función similar, remunerada o no, en empresas con fines de lucro.

La controversia en el procedimiento principal y las cuestiones prejudiciales planteadas.

- 11 Mediante decisión de 10 de enero de 2022, el solicitante en el procedimiento principal, un oficial superior del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, fue suspendido de sus funciones debido a su negativa a cumplir con el requisito de vacunación contra el SARS-CoV-2 impuesto al personal militar.
- 12 El solicitante interpuso un recurso extraordinario impugnando esa decisión ante el Presidente de la República Italiana, en cuyo contexto el Ministerio solicitó la opinión del Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), que es el tribunal remitente, de conformidad con la legislación nacional aplicable.
- 13 Dicho tribunal declara que el demandante en el procedimiento principal impugna dicha decisión alegando que, en primer lugar, en la medida en que sufrió discriminación directa en comparación con el personal civil, dicha decisión infringe el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78. Si bien el demandante no cuestiona la posibilidad de que un Estado imponga un requisito de vacunación, critica la forma en que el Gobierno italiano lo implementó en el presente caso. El demandante alega que fue discriminado en comparación con los miembros del personal civil que trabajaban en el mismo mando que el suyo, quienes, aunque su ocupación y relación laboral se rigen por un sistema diferente al del personal militar, no estaban sujetos al requisito de vacunación objeto del procedimiento principal a pesar de desempeñar tareas similares a las del demandante.
- 14 En segundo lugar, el demandante en el procedimiento principal alega la infracción del artículo 2(2)(b) de dicha directiva, ya que sufrió, en particular en comparación con el personal militar vacunado, discriminación indirecta basada en sus creencias, sin que dicha discriminación estuviera justificada científicamente. En ese sentido, si bien se negó a vacunarse, estaba dispuesto a someterse a una prueba de hisopado cada 48 horas. Desde un punto de vista científico, de acuerdo con los informes presentados al Senato della Repubblica (Senado de la República, Italia) por expertos convocados para emitir un dictamen sobre el Decreto-Ley n.º 172/2021, una persona no vacunada que accede al lugar de trabajo tras recibir un resultado negativo en una prueba de

hisopado menos de 48 horas antes presenta un riesgo de contagio similar, o incluso menor, en comparación con sus compañeros vacunados.

- 15 Además, el solicitante en el procedimiento principal alega que, con respecto a los trabajadores de otros sectores de actividad, que no están sujetos al requisito de vacunación contra el SARS-CoV-2 y que realizan sus actividades en entornos laborales mucho más frecuentados por el público que el suyo, la legislación italiana dispuso que el certificado de vacunación y la prueba de un resultado negativo de la prueba de hisopado son equivalentes a efectos de acceso al lugar de trabajo, lo que demuestra que también son equivalentes, en lo que respecta a la seguridad, a efectos de establecer que una persona no ha sido infectada con el SARS-CoV-2.
- 16 En tercer lugar, el demandante en el procedimiento principal alega la infracción de los artículos 1 y 24 de la Carta. La decisión de suspensión objeto del procedimiento principal le impidió ejercer su actividad profesional, privándolo de toda remuneración, compensación o emolumento, así como de la posibilidad de ejercer otra actividad profesional en una empresa comercial. Por consiguiente, no pudo mantener a su familia, es decir, a su esposa y a sus dos hijas menores de edad.
- 17 El tribunal remitente considera que tanto la Directiva 2000/78 como las disposiciones de la Carta invocadas en apoyo de la acción ante él son aplicables al personal militar de las fuerzas armadas, por lo que, si la legislación nacional objeto del litigio principal, que establece la vacunación obligatoria del personal militar como requisito para el ejercicio de su actividad profesional, no se ajusta a dichas disposiciones, dicha legislación debe quedar sin efecto. Sin embargo, el tribunal no está seguro de si se ha demostrado la infracción del Derecho de la Unión Europea alegada por el demandante en el litigio principal.
- 18 En lo que respecta, en primer lugar, a la infracción del artículo 2(2)(a) de esa directiva por discriminación directa del personal militar en comparación con el personal civil, ese tribunal respalda las conclusiones formuladas por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional de Italia) en su revisión del cumplimiento con la Constitución italiana de un requisito de vacunación, similar al que se examina en el procedimiento principal, que se introdujo para la categoría de profesionales sanitarios.
- 19 En esas circunstancias, el tribunal remitente declara, entre otras cosas, que no está de acuerdo con la afirmación formulada por el demandante en el procedimiento principal de que la vacunación no garantiza la inmunidad contra la enfermedad ni previene la infección por SARS-

CoV-2 ni su transmisión. Declara que la Corte Constitucional determinó que la vacunación en cuestión en el procedimiento principal no tuvo ningún impacto negativo en la salud de las personas que la recibieron y fue eficaz para reducir la propagación de dicho virus y que, por lo tanto, a la luz de los datos médicos y científicos que atestiguan la plena eficacia de la vacuna y la idoneidad del requisito de vacunación para el objetivo de reducir la propagación de dicho virus, dicho requisito de vacunación no era irrazonable.

- 20 Además, en lo que respecta a la elección de las categorías profesionales sujetas a dicha obligación y al análisis de si dicha elección es discriminatoria, el tribunal remitente alega que, de conformidad con el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, dicha directiva se entiende sin perjuicio de las medidas establecidas por la legislación nacional que sean necesarias, entre otras cosas, para la seguridad pública y la protección de la salud. Por consiguiente, debe tenerse en cuenta que el legislador italiano optó, con miras a proteger la salud pública y combatir la pandemia, por imponer la vacunación obligatoria al personal militar, que, en comparación con el personal civil, está más expuesto al contacto constante con el público y está llamado a desempeñar, en ese contexto, una misión de seguridad pública.
- 21 En cuanto a lo segundo, la infracción del artículo 2(2)(b) de esa directiva, por razón de discriminación indirecta basada en las creencias del personal militar no vacunado dispuesto a someterse a la prueba de hisopado en comparación con el personal militar que no se oponía a la vacunación, el tribunal remitente considera que esa alegación de discriminación no puede ser admitida, por razones idénticas a las relativas a la supuesta existencia de discriminación directa.
- 22 Además, y en cualquier caso, a juicio del tribunal remitente, dicha discriminación indirecta se justifica, de conformidad con el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de dicha directiva, por la consecución de un objetivo legítimo, a saber, la protección de la salud de las personas y de la comunidad mediante medios apropiados y necesarios. A este respecto, el tribunal remitente afirma que son aplicables los principios enunciados por el Tribunal Constitucional en relación con los profesionales sanitarios, a saber, que las pruebas diagnósticas frecuentes para detectar el SARS-CoV-2 no pueden constituir una alternativa apropiada a la vacunación para demostrar que la solución elegida por el legislador italiano era irrazonable o desproporcionada.
- 23 Por lo tanto, contrariamente a lo que sostiene el demandante en el procedimiento principal, según el tribunal remitente no puede afirmarse que, para acceder al lugar de trabajo, un certificado de vacunación y una

prueba de resultado negativo de la prueba PCR sean equivalentes, dado que la legislación nacional exige, según el caso, uno u otro, debido precisamente a las características de la categoría a la que pertenece el trabajador en cuestión, con miras a lograr, de manera proporcionada, el objetivo de reducir el riesgo de propagación del SARS-CoV-2 y proteger la salud tanto del público como del propio trabajador.

- 24 En tercer lugar, en lo que respecta a la infracción de los artículos 1 y 24 de la Carta, alegada por el demandante en el procedimiento principal debido a la suspensión de su derecho a ejercer su actividad profesional sin remuneración, compensación ni emolumento, el tribunal remitente afirma que los principios identificados por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) en relación con los profesionales sanitarios vuelven a ser relevantes a efectos de evaluar si la decisión en cuestión en el procedimiento principal es compatible con el Derecho de la UE.
- 25 En particular, la imposibilidad temporal de que un trabajador que no ha cumplido con el requisito de vacunación realice su trabajo se debe, no obstante, al ejercicio de su libertad de autodeterminación en relación con las decisiones sobre su salud. En ese sentido, al suspender a dicho trabajador, el empleador cumple con una obligación de seguridad.
- 26 En consecuencia, el tribunal remitente considera legítimo que, durante la suspensión, no se adeude salario ni ninguna otra remuneración o emolumento, puesto que el trabajador decide por su propia voluntad no recibir la vacuna y puede reconsiderar esa elección en cualquier momento.
- 27 Ese tribunal señala que el respeto a la dignidad humana, garantizado por el artículo 1 de la Carta, que se logra también mediante el reconocimiento del derecho de una persona a trabajar y recibir una remuneración suficiente para asegurar su propia subsistencia y la de su familia, exige que esa persona actúe de conformidad con la ley cuando la norma que impone una obligación, como el requisito de vacunación en cuestión en el procedimiento principal, persigue objetivos de interés general de manera razonable y proporcionada.
- 28 Por las mismas razones, debe descartarse una infracción del artículo 24 de la Carta en lo que respecta a los hijos menores del trabajador, puesto que las consecuencias negativas que puedan derivarse de la suspensión del progenitor de su trabajo y del pago de la remuneración correspondiente no resultan de un incumplimiento de las obligaciones de las autoridades públicas, sino de una conducta voluntaria, contraria a la ley, por parte del trabajador.

29 Sin embargo, aunque el tribunal remitente no comparte la posición del demandante en el procedimiento principal, considera necesario plantear una cuestión ante el Tribunal a ese respecto, en particular porque los argumentos planteados ante él son nuevos.

30 En esas circunstancias, el Consiglio di Stato (Consejo de Estado) decidió suspender el procedimiento y remitir las siguientes cuestiones al Tribunal de Justicia para que emita una decisión prejudicial:

'(1) Dado que la administración no ha considerado necesario introducir un requisito de vacunación específico para los militares de conformidad con el artículo [206-bis] del [Código de Derecho Militar], asumiendo la responsabilidad de los efectos de la vacuna, ¿la Directiva [2000/78] impide la transposición del [Decreto Ley N° 172/2021], en la medida en que modifica el [Decreto Ley N° 44/2021] añadiendo el [Artículo 4-ter(1)(b)], que introduce la vacunación obligatoria para un miembro del personal militar en contra de sus opiniones personales, puesto que le exige someterse voluntariamente a dicho tratamiento médico, todavía en fase de prueba, bajo su propio riesgo, como requisito previo adicional para poder trabajar en el mismo entorno laboral que los trabajadores civiles que no están obligados a vacunarse, a pesar de que desempeñan funciones que, desde el punto de vista de la contagiosidad y el potencial de transmisión de persona a persona, son similares a las realizadas por el ¿militar?

(2) Dado que, según la legislación italiana sobre el acceso al lugar de trabajo, incluso en entornos concurridos como el transporte público, los estadios y los restaurantes, para los trabajadores no mencionados en el Decreto Ley [n.º 172/2021], un certificado de vacunación o una prueba COVID negativa realizada en las 48 horas anteriores se considera equivalente, ¿impide el artículo 2(2)(b) de la Directiva [2000/78] una medida como el Decreto Ley [n.º 172/2021] en la medida en que modifica el Decreto Ley [n.º 44/2021] añadiendo el artículo 4-ter(1)(b) que introduce la vacunación obligatoria para un miembro del personal militar en contra de sus opiniones personales, como requisito previo para trabajar en el mismo entorno laboral que el personal militar que, de acuerdo con sus opiniones personales, ha optado por vacunarse incluso en ausencia de un requisito para hacerlo, a pesar de que el miembro del personal militar que no está vacunado está dispuesto, y en cualquier caso ya está obligado, a vacunarse? ¿Presentar prueba de un resultado negativo de la prueba de COVID con intervalos inferiores a 48 horas?

- (3) ¿La medida a que se refiere el Decreto Ley [n.º 172/2021], que complementa el Decreto Ley [n.º 44/2021], en el que [el artículo 4ter(3)] impide a los empleados que han sido suspendidos por no cumplir con el requisito de vacunación mantener a su familia y ofrecer la protección y el cuidado necesarios para el bienestar de sus hijas menores de edad, infringe los artículos 1 y 24 de la [Carta] de conformidad con el artículo 24 de la Carta?

Consideración de las cuestiones planteadas

La primera pregunta

- 31 En su primera pregunta, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que impide la legislación nacional que establece la vacunación obligatoria del personal militar como condición para el ejercicio de su actividad profesional, mientras que el personal civil, que desempeña sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario similar, no está sujeto a dicha obligación.
- 32 El artículo 2(2)(a) establece que se considerará que existe discriminación directa cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1 de dicha directiva.
- 33 Tal como se establece en esta última disposición, «el objetivo de [esa] directiva es establecer un marco general para combatir la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en lo que respecta al empleo y la ocupación, con miras a poner en práctica en los Estados miembros el principio de igualdad de trato».
- 34 A este respecto, de la jurisprudencia consolidada se desprende claramente que los motivos a que se refiere el artículo 1 de dicha directiva son exhaustivos y que dicha directiva no se refiere a la discriminación por motivos de categoría profesional o lugar de trabajo (sentencia de 17 de octubre de 2024, *Zetschek*, C-349/23, EU:C:2024:889, apartado 25 y la jurisprudencia citada).
- 35 En el presente caso, del expediente ante el Tribunal se desprende que la diferencia de trato a que se refiere la primera cuestión —a saber, que algunas de las personas afectadas están sujetas a vacunación obligatoria para poder ejercer su actividad profesional— se debe a que las personas afectadas son miembros del personal militar o miembros del personal civil y esas diferentes categorías de personal, según la legislación

nacional, se rigen por sistemas separados en lo que respecta a su ocupación y relación laboral.

- 36 De ello se deduce que una diferencia de trato como la mencionada en la primera pregunta se basa en el hecho de que esos trabajadores pertenecen a una determinada categoría profesional.
- 37 Dado que ese motivo de discriminación no figura entre los motivos enumerados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78, cabe concluir que esa diferencia de trato no entra dentro del marco general establecido por dicha directiva y, en particular, dentro del artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma.
- 38 A la luz de las consideraciones anteriores, la respuesta a la primera pregunta es que el artículo 2(2)(a) de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no impide la legislación nacional que prevé la vacunación obligatoria del personal militar como condición para el ejercicio de su actividad profesional, mientras que el personal civil, que desempeña sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario similar, no está sujeto a dicha obligación, puesto que tal diferencia de trato no entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 2(2)(a).

La segunda pregunta

- 39 En su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que impide, por motivos de discriminación indirecta basada en creencias, la aplicación de una legislación nacional que prevea la vacunación obligatoria, como condición para el ejercicio de su actividad profesional, de un miembro del personal militar que, a diferencia, en particular, de otros miembros del personal militar que desempeñan sus funciones en el mismo entorno, se opone a dicha vacunación.
- 40 El artículo 2(2)(b) dispone que, salvo en los casos a que se refieren los puntos (i) y (ii) de ese subpárrafo (b), se considerará que existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral coloque a las personas que tienen una religión o creencia particular en una desventaja particular en comparación con otras personas.
- 41 Como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal, el concepto de «religión» en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 abarca tanto el *forum internum*, es decir, el hecho de tener una creencia religiosa, como

el *forum externum* , es decir, la manifestación pública de la fe religiosa. Además, dicho artículo se refiere conjuntamente a religión y creencia, al igual que el artículo 19 del TFUE, según el cual el legislador de la UE puede adoptar medidas apropiadas para combatir la discriminación basada, entre otros motivos, en la «religión o creencia», y el artículo 21 de la Carta, que se refiere, entre los diversos motivos de discriminación que menciona, a la «religión o creencia». En consecuencia, a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78, los términos «religión» y «creencia» deben analizarse como dos facetas del mismo motivo único de discriminación (sentencia de 28 de noviembre de 2023, *Commune d'Ans* , C-148/22, EU:C:2023:924, apartado 22 y jurisprudencia citada).

- 42 Según esa jurisprudencia, como se desprende del artículo 21 de la Carta, el motivo de discriminación basado en la «religión o creencia» debe distinguirse del motivo basado en la «opinión política o de cualquier otra índole» y, por lo tanto, abarca tanto la creencia religiosa como la creencia filosófica o espiritual (sentencia de 13 de octubre de 2022, *SCRL (Vestimenta religiosa)* , C-344/20, EU:C:2022:774, apartado 27 y la jurisprudencia citada).
- 43 Así pues, dado que la protección contra la discriminación garantizada por la Directiva 2000/78 cubre, como se señala en el apartado 34 anterior, únicamente los motivos que se mencionan exhaustivamente en su artículo 1, dicha directiva no abarca las creencias entendidas como opiniones, sean opiniones políticas o de cualquier otra índole.
- 44 En el presente caso, del expediente ante el Tribunal se desprende que el demandante en el procedimiento principal alega, entre otras cosas, en apoyo de su demanda por discriminación basada en sus creencias, que la vacunación obligatoria que se le impuso no podía justificarse por motivos de salud, teniendo en cuenta las funciones que debía desempeñar. Además, el demandante alega, en primer lugar, que dicha vacunación es ineficaz para prevenir la transmisión del SARS-CoV-2 y, en segundo lugar, que dicha vacunación equivale a una prueba de hisopado. En este sentido, el demandante argumenta que los trabajadores de otros sectores de actividad podían acceder a su lugar de trabajo presentando un certificado de vacunación o un comprobante de un resultado negativo de la prueba de hisopado.
- 45 Cabe señalar, asimismo, que, en apoyo de dicha postura, el solicitante se basa en diversos documentos científicos para demostrar, en primer lugar, que existe un conocimiento limitado sobre la eficacia de la vacuna objeto del litigio principal y sus efectos adversos y, en segundo lugar, que el riesgo de contagio que supone una persona vacunada es el mismo que el de una persona no vacunada con resultado negativo en la prueba

de hisopado. De este modo, pretende impugnar, mediante argumentos científicos, las opiniones expresadas al respecto por el tribunal remitente en la orden de remisión.

- 46 De ello se desprende que, según esos argumentos, el demandante en el procedimiento principal no pretende oponerse a la vacunación obligatoria objeto del procedimiento principal basándose en sus propias creencias, sino impugnar, como tal, las decisiones tomadas por las autoridades italianas en el ámbito de la salud pública.
- 47 Lo mismo ocurre con el argumento por el cual, como señaló la Abogada General en los puntos 51 y 52 de su Dictamen, el demandante impugna la forma en que se implementó la vacunación obligatoria objeto del procedimiento principal, a saber, que se optó por imponer dicha vacunación de tal manera que el personal militar la recibiera bajo su propio riesgo, en lugar de imponerla mediante una orden, de modo que quien emitiera la orden tuviera que asumir la responsabilidad de sus consecuencias.
- 48 En consecuencia, a la luz de los elementos expuestos en los apartados 41 a 43 anteriores y como subrayó la Abogada General, en esencia, en el punto 55 de su Dictamen, consideraciones como aquellas en las que se basa la demandante en el procedimiento principal para impugnar la vacunación obligatoria en cuestión en dicho procedimiento no entran dentro del concepto de «creencia», en el sentido de la Directiva 2000/78, sino que constituyen opiniones —que en el presente caso se refieren a la salud pública— cuya protección, como se indica en el apartado 43 anterior, no se rige por las disposiciones de dicha directiva.
- 49 A la luz de las consideraciones anteriores, la respuesta a la segunda pregunta es que el artículo 2(2)(b) de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no impide, por motivos de discriminación indirecta basada en creencias, la legislación nacional que prevé la vacunación obligatoria, como condición para el ejercicio de su actividad profesional, de un miembro del personal militar que —a diferencia, en particular, de otros miembros del personal militar que desempeñan sus funciones en el mismo entorno— se opone a dicha vacunación, cuando los motivos de esa objeción constituyen opiniones sobre salud pública, que no están comprendidas en el concepto de «creencia», en el sentido de dicha directiva, de modo que tal diferencia de trato no entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 2(2)(b).

La tercera pregunta

- 50 En su tercera cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1 y 24 de la Carta impiden que la legislación nacional prevea la suspensión del contrato de trabajo de un trabajador que se niegue a cumplir con la vacunación obligatoria impuesta como condición para el ejercicio de su actividad profesional, impidiéndole así mantener a su familia, incluidos sus hijos menores.
- 51 Cabe señalar que el ámbito de aplicación de la Carta se define en su artículo 51, apartado 1, según el cual sus disposiciones se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando estos aplican el Derecho de la UE.
- 52 A este respecto, el Tribunal ha sostenido que el concepto de «ejecución del Derecho de la Unión», al que se refiere dicha disposición, presupone un grado de conexión entre la medida de Derecho de la UE y la medida nacional en cuestión que va más allá de que las materias cubiertas estén estrechamente relacionadas o de que una de ellas tenga un impacto indirecto en la otra (sentencia de 12 de junio de 2025, *Tallinna linn*, C-219/24, EU:C:2025:442, apartado 50 y jurisprudencia citada).
- 53 De ello se desprende, según la jurisprudencia consolidada, que los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea son aplicables en todas las situaciones regidas por el Derecho de la UE, pero no fuera de dichas situaciones (sentencia de 12 de junio de 2025, *Tallinna linn*, C-219/24, EU:C:2025:442, apartado 51 y la jurisprudencia citada).
- 54 En el presente caso, resulta evidente del examen de las dos primeras cuestiones que el artículo 2(2) de la Directiva 2000/78 no impide la legislación nacional que impone la vacunación obligatoria como condición para que un miembro del personal militar pueda ejercer su actividad profesional y que da lugar a la suspensión que constituye el objeto de la tercera cuestión planteada, dado que las diferencias de trato como las establecidas por dicha legislación y que son objeto del procedimiento principal no entran dentro del ámbito de aplicación de esa disposición.
- 55 Además, del expediente que obra en poder del Tribunal no se desprende que dicha legislación nacional tenga alguna conexión con otra disposición del Derecho de la UE.
- 56 En consecuencia, esa legislación nacional no puede considerarse como «de derecho de la Unión» en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta, por lo que los artículos 1 y 24 de la misma no son aplicables a la controversia en el procedimiento principal.

Costos

- 57 Dado que este procedimiento constituye, para las partes en el procedimiento principal, una etapa del proceso pendiente ante el tribunal remitente, la decisión sobre las costas corresponde a dicho tribunal. Las costas incurridas al presentar observaciones ante el Tribunal, distintas de las de las partes, no son recuperables.

Por estos motivos, el Tribunal (Quinta Sala) resuelve lo siguiente:

1. **Artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

debe interpretarse como que no excluye la legislación nacional que prevé la vacunación obligatoria del personal militar como condición para el ejercicio de su actividad profesional, mientras que el personal civil, que desempeña sus funciones en el mismo entorno y en un contexto de salud similar, no está sujeto a tal obligación, puesto que tal diferencia de trato no entra dentro del ámbito del artículo 2(2)(a).

2. **Artículo 2(2)(b) de la Directiva 2000/78**

debe interpretarse como que no excluye, por motivos de discriminación indirecta basada en creencias, la legislación nacional que prevé la vacunación obligatoria, como condición para el ejercicio de su actividad profesional, de un miembro del personal militar que –a diferencia, en particular, de otros miembros del personal militar que desempeñan sus funciones en el mismo entorno– se opone a dicha vacunación, cuando los motivos de esa objeción constituyen opiniones sobre salud pública, que no están cubiertas por el concepto de "creencia", en el sentido de esa directiva, con el resultado de que tal diferencia de trato no entra dentro del ámbito del artículo 2(2)(b).

[Firmas]