



**Según el Abogado General Tanchev, los requisitos profesionales establecidos por las asociaciones religiosas están sometidos a control jurisdiccional en caso de que se alegue discriminación ilegal basada en la religión o en las convicciones**

*Los tribunales nacionales deben ponderar el derecho de la asociación religiosa a su autonomía y libre determinación, por una parte, y el derecho del trabajador o futuro trabajador a no ser discriminado debido a sus convicciones, por otra*

Vera Egenberger solicitó un empleo anunciado por el Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, una asociación de la Iglesia protestante de Alemania regida por el Derecho privado y cuyos fines son exclusivamente de utilidad pública, benéficos y religiosos. El puesto, que debía ocuparse durante un período de 18 meses, implicaba la elaboración de un informe sobre el cumplimiento por parte de Alemania del Convenio Internacional de las Naciones Unidas sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. El desempeño del puesto incluía la representación pública y profesional del Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung y la coordinación del proceso de formación de opiniones dentro de la asociación. En el anuncio se exigía la pertenencia a una Iglesia protestante o a una Iglesia que perteneciera a la Federación de Iglesias Cristianas de Alemania.

La Sra. Egenberger no fue seleccionada para el puesto. Alega que esto se debió a que no pertenece a ninguna comunidad religiosa. Entonces presentó ante los tribunales de trabajo alemanes una demanda en la que solicitaba una indemnización por daños y perjuicios de unos 10 000 EUR, por haber sido, a su entender, discriminada debido a sus convicciones.

Con objeto de determinar si la señora Egenberger padeció una discriminación ilegal desde el punto de vista del Derecho de la Unión o, si, por el contrario, se le aplicó un tratamiento desigual justificado, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania) ha planteado varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. En particular, solicita al Tribunal que aclare hasta qué punto pueden someterse a control judicial los requisitos profesionales de las asociaciones religiosas que invocan el privilegio eclesiástico de libre determinación.<sup>1</sup> El Bundesarbeitsgericht explica que, con arreglo al Derecho alemán, dicho control judicial se limita a un juicio de razonabilidad, basado en la definición de la propia identidad de una confesión religiosa de acuerdo con sus creencias. También solicita orientación sobre cómo ponderar los intereses contrapuestos en presencia, esto es, la libertad ideológica y religiosa y el derecho a no ser discriminado por motivos de religión o convicciones, por un lado, y el derecho de las asociaciones religiosas a su libre determinación y autonomía, por otro lado.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Evgeni Tanchev pone de relieve que la Directiva de la Unión Europea determinante para resolver el litigio<sup>2</sup> (en lo sucesivo, «Directiva») contiene una norma especial que se desarrolló para abordar la situación específica en la que las asociaciones religiosas pueden practicar legítimamente un trato desigual por motivos de

<sup>1</sup> El Abogado General señala que las entidades religiosas son al parecer el segundo mayor empresario de Alemania en términos de empleo, pues dan trabajo a aproximadamente 1,3 millones de personas, y que ocupan una posición de cuasi monopolio en algunas regiones y ámbitos laborales.

<sup>2</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000 L 303, p. 16).

convicciones.<sup>3</sup> Esta norma establece los criterios de control judicial que han de aplicarse cuando se demanda a una asociación religiosa al haber ésta considerado que la desigualdad de trato por motivos de religión o convicciones no supone discriminación ilegal. Esto es, atendiendo a la naturaleza de las actividades de que se trata o al contexto en que se desarrollen, ¿constituyen la religión o las convicciones de una persona un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto a la ética de la asociación?

**En primer lugar, el Abogado General Tanchev considera que un empresario, como el Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, o la Iglesia en su lugar, no puede determinar por sí mismo de forma vinculante que, dada la naturaleza de la actividad o el contexto en el que ésta se desarrolla, una determinada confesión religiosa del candidato constituye un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicho empresario o de dicha Iglesia.**

Aunque el control judicial de la ética de la Iglesia ha de ser limitado,<sup>4</sup> ello no significa que el tribunal de un Estado miembro deba ser dispensado de valorar las *actividades de que se trate* con respecto a la ética de una religión, a fin de determinar si la religión o las convicciones de una persona constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado.

**En segundo lugar, el Abogado General entiende que el Bundesarbeitsgericht, al valorar si la pertenencia a una religión concreta para determinadas actividades es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado, atendiendo a la naturaleza de las actividades o del contexto en que éstas se desarrollan, así como a la ética de la organización, debe tener en cuenta lo siguiente:**

- El derecho de las asociaciones religiosas a su autonomía y libre determinación es un derecho fundamental reconocido y protegido con arreglo al Derecho de la Unión. La Directiva y, en particular, su referencia a la «ética» de las asociaciones religiosas,<sup>5</sup> debe interpretarse de conformidad con ese derecho fundamental.
- Los Estados miembros disponen de una discrecionalidad amplia, pero no ilimitada, respecto de las actividades profesionales para las que la religión o las convicciones constituyen requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados, por la naturaleza de las actividades o el contexto en que se desarrollen.
- La Directiva debe aplicarse de tal manera que se respete y no se prejuzgue el sistema elegido por los Estados miembros para encauzar sus relaciones con las iglesias y asociaciones o comunidades religiosas.
- La palabra «justificado» en la Directiva exige analizar si los requisitos profesionales que implican discriminación directa por motivos de religión o convicciones están correctamente adaptados a la protección del derecho del Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung a su autonomía y libre determinación, en el sentido de que son adecuados para lograr ese objetivo.
- Las palabras «esencial» y «legítimo» exigen **analizar la proximidad de las actividades de que se trata con la misión evangelizadora del Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung;**
- **Las repercusiones, en cuanto a su proporcionalidad, en la legítima finalidad de garantizar el efecto útil de la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones deben ponderarse con el derecho del Evangelisches Werk für Diakonie und**

---

<sup>3</sup> *Ibid* artículo 4, apartado 2.

<sup>4</sup> Por ejemplo, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Estado no debe interferir en la organización interna de las iglesias. Asimismo, determinar la confesión religiosa de una comunidad es una tarea que corresponde en exclusiva a sus más altas autoridades espirituales, y no al Estado.

<sup>5</sup> Véase la nota 2 *supra*, artículo 4, apartado 2.

## **Entwicklung a su autonomía y libre determinación, habida cuenta de que la Directiva no distingue entre contratación y despido.**

En tercer lugar, el Abogado General observa que en el presente asunto se examina un litigio entre dos particulares, lo que significa que los tribunales nacionales tiene la obligación de hacer todo lo que les sea posible para interpretar el Derecho nacional de conformidad con la Directiva. Sin embargo, cuando esto resulte imposible para el tribunal nacional por existir una clara divergencia entre la Directiva y las normas aplicables del Derecho nacional, esta obligación deja de aplicarse.

Por lo tanto, si el Bundesarbeitsgericht llegara a la conclusión de que el Derecho alemán en cuestión no puede interpretarse de conformidad con la prohibición establecida en la Directiva respecto a la discriminación por motivos de religión o convicciones, el recurso de que dispondría la Sra. Egenberger son arreglo al Derecho de la Unión sería una acción de daños y perjuicios contra Alemania por responsabilidad patrimonial del Estado. Esto se debe a que, según el Abogado General, la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones, establecida en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, no es un derecho subjetivo que se aplique de manera horizontal entre los particulares cuando entra en conflicto con el derecho de las asociaciones religiosas a su autonomía y libre determinación.

---

**NOTA:** Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura*

*Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*

*Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*