



## **El requisito de pertenencia religiosa para un puesto en el seno de una iglesia debe someterse a un control jurisdiccional efectivo**

*Este requisito debe ser necesario y estar dictado objetivamente, en atención a la ética de la iglesia, por la naturaleza o el contexto en que se desarrolle la actividad profesional de que se trate, y respetar el principio de proporcionalidad*

La Sra. Vera Egenberger, sin confesión, solicitó en el año 2012 un puesto anunciado por el Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (Obra social evangélica, Alemania). Se trataba de un empleo de duración determinada para elaborar un proyecto de informe paralelo sobre el Convenio Internacional de las Naciones Unidas relativo a la eliminación de todas las formas de discriminación racial. El puesto incluía tanto la representación de la obra social evangélica de Alemania ante el mundo político y el público como la coordinación del proceso de formación de opinión en la esfera interna. Según el anuncio de empleo, los candidatos debían pertenecer a una iglesia protestante o a una iglesia integrada en la comunidad de trabajo de las iglesias cristianas de Alemania. La Sra. Egenberger no fue convocada para una entrevista. Al considerar que había sido víctima de una discriminación basada en la religión, demandó al Evangelisches Werk ante los tribunales alemanes y solicitó que éste fuera condenado a pagarle una indemnización por importe de 9 788,65 euros.

El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), que conoce del asunto, solicitó al Tribunal de Justicia que interpretara en este contexto la Directiva contra la discriminación,<sup>1</sup> cuya finalidad es proteger el derecho fundamental de los trabajadores a no ser objeto de discriminación, entre otros motivos, por su religión o convicciones. No obstante, esta Directiva también toma en consideración el derecho a la autonomía de las iglesias (y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se basa en la religión o las convicciones) reconocido por el Derecho de la Unión, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

De este modo, la Directiva establece que una iglesia (u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones) puede establecer un requisito relacionado con la religión o las convicciones si, por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle, «la religión o las convicciones constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización». El Bundesarbeitsgericht señala a este respecto que, de acuerdo con la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemania) en relación con el privilegio de autonomía de las iglesias, el control jurisdiccional de la observancia de estos criterios debe limitarse, en Alemania, a un control de plausibilidad basado en la conciencia eclesiológica. En consecuencia, pregunta al Tribunal de Justicia, en particular, si ese control jurisdiccional restringido es compatible con la Directiva.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia declara en primer lugar que, de acuerdo con la Directiva, debe garantizarse el justo equilibrio entre la autonomía de las iglesias (y de las demás organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones), por un lado, y el derecho de

<sup>1</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).

los trabajadores a no ser objeto, en particular durante su selección, de una discriminación basada en la religión o las convicciones, por otro lado.

De acuerdo con el Tribunal de Justicia, en caso de litigio dicha ponderación debe poder ser objeto del control de una autoridad independiente y, en último término, del control de un tribunal nacional.

Por lo tanto, cuando una iglesia (u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones) alegue, en apoyo de un acto o decisión como el rechazo de una candidatura a un empleo en su seno, que por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que hayan de desarrollarse, la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicha iglesia (u organización), es necesario que esa alegación, llegado el caso, pueda ser objeto de un control judicial efectivo. El juez que conozca del asunto debe cerciorarse de que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en la Directiva para garantizar el justo equilibrio entre esos derechos eventualmente concurrentes.

El Tribunal de Justicia precisa, a este respecto, que no corresponde en principio a los tribunales nacionales pronunciarse sobre la ética como tal, que fundamenta el requisito profesional invocado. No obstante, deben determinar en cada caso concreto si se cumplen respecto de dicha ética los tres criterios de que el requisito sea «esencial, legítimo y justificado».

Por consiguiente, los tribunales nacionales deben comprobar si el requisito invocado es necesario y está dictado objetivamente, atendiendo a la ética de la iglesia (o de la organización de que se trate), por la naturaleza o las circunstancias en que se desarrolle la actividad profesional en cuestión. Además, este requisito debe atenerse al principio de proporcionalidad, es decir, ser apropiado y no exceder de lo necesario para alcanzar el objetivo previsto.

Finalmente, respecto a la cuestión derivada de que una Directiva de la Unión, en principio, no tiene efecto directo entre particulares, sino que requiere de una transposición al Derecho nacional, el Tribunal de Justicia recuerda que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales interpretar el Derecho nacional por el que se transpone la Directiva de conformidad con ésta en la medida de lo posible.

El Tribunal de Justicia precisa que, en caso de que resulte imposible interpretar el Derecho nacional aplicable (en este caso, la Ley general alemana sobre igualdad de trato) de conformidad con la Directiva contra la discriminación, tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia en su sentencia de hoy, el tribunal nacional que conozca de un litigio entre dos particulares deberá dejar inaplicado el Derecho nacional.

En efecto, desde el momento en que resulte aplicable la Carta, el tribunal nacional debe garantizar la protección jurídica que se deriva para los justiciables de la prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones (prohibición establecida en el artículo 21 de la Carta con carácter imperativo como principio general del Derecho de la Unión) y del derecho a una tutela judicial efectiva (reconocido en el artículo 47 de la Carta). Tanto esa prohibición de discriminación como el derecho a una tutela judicial efectiva son suficientes, por sí solos, para conferir a los particulares un derecho que puede ser alegado como tal en un litigio en el que se enfrenten a otro particular en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión.

---

**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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

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

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en  
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106