

Multiculturalismo, libertad de conciencia y relaciones laborales

Sumario: 1. Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. 1. 1. Jornada laboral y festividades religiosas. 1. 2. Despido por motivos religiosos. 1. 3. Conflictos entre las organizaciones con fines religiosos y sus empleados. 2. 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.

1. Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Las relaciones laborales son un contexto donde los intereses de los empleados y empleadores pueden entrar en conflicto, especialmente cuando por motivos relacionados con la libertad de pensamiento, conciencia y religión, el empleado no puede cumplir o realizar las prestaciones previstas en un contrato de trabajo. En estos casos, como posteriormente veremos, se enfrentan: por una parte, los derechos y libertades fundamentales del trabajador, y por la otra, la prestación y las condiciones laborales pactadas entre empleado y empleador.

Asimismo, esta situación se complica en el caso de las denominadas empresas de tendencia ideológica, en las cuales, al tratarse de empresas con un ideario (como, por ejemplo, los colegios con carácter propio, los medios de comunicación o las organizaciones con fines religiosos) es factible que las creencias o convicciones de los empleados entren en conflicto con el ideario de la empresa.

1. 1. Jornada laboral y festividades religiosas.

Las creencias y convicciones personales en numerosos supuestos entran en conflicto con el horario en el que debe realizarse la jornada laboral. La regla general es que los trabajadores puedan ausentarse de su puesto de trabajo para celebrar sus festividades religiosas, siempre que así lo establezca el calendario laboral, lo hayan pactado las partes, o lo permita la legislación laboral. La celebración de las festividades religiosas es una manifestación de la libertad religiosa, tal y como señala nuestra Ley Orgánica de Libertad Religiosa, cuando afirma que “la libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a: [...] b) Practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades, celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser

obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales”¹.

Para ilustrar la posición del TEDH sobre esta temática vamos a utilizar el asunto *Kosteski* contra la antigua República Yugoslava de Macedonia². El señor *Kosteski* se ausentó de su puesto de trabajo, pese a los requerimientos que en este sentido le hizo su empleador, alegando que era musulmán y que el día que se ausentó de su puesto de trabajo era no laborable para aquellos que profesan dicha religión. El empleado fue objeto de una sanción disciplinaria, debido a que no probó que fuera musulmán ni que practicaba dicha religión; asimismo, durante los procesos realizados ante los tribunales nacionales la empresa alegó que el señor *Kosteski* también se había ausentado de su puesto de trabajo durante las fiestas religiosas cristianas.

El TEDH sentenció a favor del Estado, al estimar que no lesionó la libertad de pensamiento, conciencia y religión del trabajador, pues “aunque es posible que su ausencia del trabajo estuviera motivada por la intención del demandante de celebrar una festividad musulmana, no parece que ésta fuera una manifestación de sus creencias en el sentido protegido por el artículo 9 del Convenio, o que la sanción impuesta por incumplir el contrato ausentándose sin permiso fuera una injerencia en esos derechos”³.

En opinión del tribunal, no fue excesivo obligar al trabajador a demostrar la veracidad de sus convicciones, pues: “en aquellos supuestos en los que el empleado solicita beneficiarse de una exención concreta, no es opresivo ni entra en conflicto con la libertad de conciencia exigir algún nivel de concreción cuando la reclamación del trabajador se refiere a un privilegio o a un derecho no disponible en general. Sin embargo, el demandante no presentó ninguna prueba para justificar su reclamación. Por lo tanto, pese a que el procedimiento reveló la existencia de una injerencia en la libertad religiosa del demandante, ésta no fue desproporcionada y, de acuerdo con las circunstancias específicas de este supuesto, podía enmarcarse dentro los supuestos previstos en el segundo apartado del artículo 9 del Convenio, esto es, la injerencia estaba prevista por la Ley y fue necesaria en el contexto de una sociedad democrática para la protección de los derechos y libertades de los demás”⁴.

¹ Artículo 2 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

² Demanda núm. 55170/2000, Sentencia de 13 de abril de 2006. El texto completo de la sentencia puede encontrarse en <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73342%22%5D%7D>

³ Vid. Parágrafo 37.

⁴ Vid. Parágrafo 39.

1. 2. Despido por motivos religiosos.

El TEDH se ha pronunciado en numerosos supuestos sobre la legalidad del despido de los trabajadores por motivos religiosos, estimando que las creencias o convicciones de los trabajadores no pueden ser tenidas en cuenta en las relaciones laborales para despedir a los trabajadores, salvo que el puesto de trabajo así lo requiera. De esta manera, los empresarios pueden discriminar a un no creyente en lo referente a su contratación o despedirlo cuando el puesto de trabajo requiera tener determinadas creencias religiosas; por ejemplo, para ser profesor de religión confesional. Sin embargo, en aquellos casos en los que la misión del trabajador en la empresa no tenga carácter ideológico, sus creencias o convicciones no podrán ser utilizadas para despedirlo, con independencia de que éstas sean o no del agrado de su empleador.

La posición del tribunal en este terreno puede rescatarse de su decisión en el asunto Ivanova contra Bulgaria⁵. La señora Isanova pertenecía al grupo religioso "Palabra de Vida", el cual era objeto de una fuerte persecución por parte de los poderes públicos búlgaros debido a que sus actividades eran consideradas ilegales en Bulgaria. La oficina del Fiscal regional y el Servicio de Seguridad Nacional abrieron una investigación sobre las actividades religiosas del personal de la escuela, que concluyó con un informe en el cual se señalaba que "las actividades religiosas supuestamente ilegales habían sido llevadas a cabo con la aprobación tácita de su Director"⁶, el cual fue despedido. El Inspector y el Subinspector de Educación se entrevistaron con la demandante, y durante la reunión amenazaron a la señora Ivanova con que si no dimitía voluntariamente o renunciaba a su fe sería despedida por motivos disciplinarios. Finalmente, el Ministerio de Educación modificó la relación de puestos de trabajo del centro escolar y, al no cumplir la demandante los requisitos necesarios para desempeñar las nuevas funciones adscritas a su puesto de trabajo, fue despedida.

El TEDH estimó que en este caso concreto se lesionó la libertad religiosa de la trabajadora, pues "su relación laboral fue modificada y extinguida debido a sus creencias religiosas y a su pertenencia a la organización religiosa "Palabra de Vida", por lo que cabe hablar de una injerencia injustificada en su derecho a la libertad de religión en vulneración del artículo 9 del Convenio"⁷.

1. 3. Conflictos entre las organizaciones con fines religiosos y sus empleados

El TEDH se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre los conflictos entre las organizaciones con fines religiosos y sus empleados, tomando como

⁵ Demanda núm. 52435/1999, Sentencia de 12 abril 2007, El texto de la sentencia está disponible en [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-80075%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-80075%22]})

⁶ Vid Parágrafos 16-19.

⁷ Vid Parágrafo 84.

punto de partida de sus decisiones el derecho a la autonomía interna de las organizaciones con fines religiosos.

La posición del tribunal sobre esta materia puede deducirse del asunto Serif contra Grecia⁸, donde el TEDH estableció que, con independencia de cuáles sean las funciones que desempeñen los líderes religiosos, las organizaciones religiosas (y no los Estados) deben ser los competentes para tomar las decisiones a este respecto. El TEDH condenó a Grecia, señalando que los Estados no pueden adoptar medidas conducentes a asegurar que las confesiones religiosas se organicen de acuerdo con un liderazgo unificado, toda vez que las tensiones inherentes al sistema de gobierno de una confesión religiosa (y la posibilidad de división de la misma en función del seguimiento o la aceptación de uno u otro líder religioso) es una consecuencia derivada del pluralismo religioso.

En aquellos supuestos en los han existido conflictos entre las confesiones religiosas y las personas encargadas de transmitir su ideología, el TEDH ha sido partidario de reconocer al grupo religioso el derecho a decidir qué personas son las apropiadas para la transmisión de sus principios, con el objeto de salvaguardar tanto el derecho de libertad religiosa de la confesión religiosa, como el principio de neutralidad ideológica y religiosa de los poderes públicos.

Para ilustrar la posición del tribunal vamos a referirnos al asunto Fernández Martínez contra España⁹. El TEDH se pronunció sobre la legalidad del despido de un sacerdote secularizado, casado y con cinco hijos, que trabajaba como profesor de religión católica en un centro público. El profesor era un miembro muy activo del movimiento Pro Celibato Opcional, que reclama que la Iglesia católica modifique su posición en una serie de temas de carácter doctrinal, y entre ellos acerca de la posibilidad de que los sacerdotes puedan contraer matrimonio, por lo que publicó un artículo crítico con la posición de la Iglesia católica en un periódico local. Ante estos hechos, el obispado de Cartagena no renovó el certificado de idoneidad del profesor para la enseñanza de la religión católica, y consecuentemente su contrato laboral con la administración competente no fue renovado.

⁸ Demanda núm. 38178/1997, Sentencia de 14 diciembre 1999, TEDH 1999\70. El texto completo de la sentencia puede encontrarse en <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22languageisocode%22:%5B%22ENG%22%5D,%22appno%22:%5B%2238178/97%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-58518%22%5D%7D>

⁹ Fernández Martínez contra España, 15 de mayo de 2012 (Sala) y 12 de junio de 2014 (Gran Sala). El texto completo de la sentencia puede encontrarse en <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Fern%C3%A1ndez%20Mart%C3%A1nez%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-145068%22%5D%7D>

El Tribunal estimó que el despido del profesor no lesionó sus derechos garantizados en el CEDH, dado que “no es la situación del demandante por sí misma – la cual era tolerada por la Iglesia desde hacía años–, sino la publicidad dada a esta situación, la que ha conducido a la no renovación del contrato”¹⁰.

En los asuntos Baudler contra Alemania¹¹, Reuter contra Alemania¹² y Müller contra Alemania¹³ el TEDH se pronunció sobre el régimen jurídico laboral del personal con funciones religiosas de las confesiones religiosas. En los supuestos mencionados, el tribunal ha interpretado que la neutralidad ideológica y religiosa de los poderes públicos requiere garantizar un espacio en el que las organizaciones con fines religiosos sean autónomas, de forma que como regla general sus decisiones no puedan ser revisadas por los poderes públicos, cuando se trate de materias con un contenido exclusivamente religioso, como ocurre en el caso del personal que desarrolla funciones directamente relacionadas con la trasmisión y los principios del grupo religioso.

Respecto a los conflictos laborales que ocurren en el seno de las organizaciones religiosas sobre materias no relacionadas con los principios y fines de la organización, la posición del TEDH ha sido la aplicación del derecho general en este ámbito.

En el asunto Siebenhaar contra Alemania¹⁴, el tribunal se pronunció sobre el despido de una profesora de religión contratada por un jardín de infancia gestionado por una parroquia protestante. En el contrato laboral de la profesora se especificaba que los empleados se comprometían a ser fieles a la Iglesia, y que no podrían pertenecer o trabajar para organizaciones cuyas actividades fueran contradictorias con el ideario religioso de la escuela. Pese a la cláusula referida, la profesora comenzó a trabajar al mismo tiempo como profesora de educación primaria para la Iglesia Universal, por lo que fue despedida. El TEDH estimó que el despido de la profesora no lesionó el CEDH, ya que cuando la trabajadora firmó su contrato de trabajo era consciente de que sus actividades en la Iglesia Universal eran incompatibles con su contrato y su papel en la parroquia protestante. En otras palabras, la profesora no fue despedida por sus creencias o convicciones personales, sino por incumplir lo dispuesto en su contrato de trabajo.

En el asunto Sindicato “Păstorul cel Bun” contra Rumania¹⁵, la Gran Sala del TEDH se ha pronunciado sobre los derechos y libertades sindicales de los

¹⁰ Parágrafo 36.

¹¹ Demanda no. 38254/04.

¹² Demanda no. 39775/04.

¹³ Demanda no 12986/04.

¹⁴ Sentencia de 3 de febrero de 2011.

¹⁵ Sentencia de 9 de julio de 2013. En texto de la sentencia está disponible en [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-122763%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-122763%22]})

trabajadores de las organizaciones con fines religiosos. Un grupo formado por 35 miembros del clero y empleados laicos de la Iglesia Ortodoxa rumana solicitaron la creación de un sindicato, a lo que se opuso el grupo religioso para salvaguardar su derecho a la autonomía interna. En este sentido hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 11 del CEDH, “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado”.

Los tribunales rumanos sentenciaron a favor de la organización religiosa y denegaron la inscripción del sindicato para salvaguardar el derecho a la autonomía interna de la Iglesia ortodoxa rumana, que es una pieza clave en el modelo de relaciones entre el Estado y las confesiones religiosas reconocidas en Rumania. El TEDH señaló en este sentido que: “el ordenamiento jurídico confesional de la Iglesia Ortodoxa de Rumania no prohibía completamente que los miembros de su clero formasen sindicatos para proteger sus derechos e intereses. Desde esta perspectiva, nada impedía a los miembros del sindicato ejercer sus derechos protegidos en el artículo 11 del CEDH mediante la creación de una asociación de dicha naturaleza que persiga objetivos compatibles con el ordenamiento jurídico interno de la confesión religiosa, y que no cuestione la estructura jerárquica tradicional y los procedimientos de toma de decisiones del grupo religioso. Asimismo, los solicitantes podían afiliarse a cualquiera de las asociaciones que ya existían en el seno de la Iglesia Ortodoxa Rumana, cuya creación había sido autorizada por los tribunales nacionales y funcionan de conformidad con las exigencias del ordenamiento jurídico confesional”¹⁶.

A partir de este planteamiento, el tribunal estimó que en este caso no se lesionó la libertad sindical, dado que los trabajadores podían afiliarse a las asociaciones sindicales que ya existían en el seno de la Iglesia Ortodoxa Rumana; asimismo, debido a la ausencia de un consenso entre los países miembros del Consejo de Europa en esta materia, el TEDH estimó que la posición del ordenamiento jurídico rumano encajaba dentro del margen de apreciación del que disponen los Estados en este ámbito.

¹⁶ Vid. Parágrafo 170.

2. 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.

Para ilustrar los potenciales conflictos entre la libertad de pensamiento, conciencia y religión del empleado y el ideario de las empresas de tendencia ideológica, vamos a utilizar como marco de referencia aquellos supuestos en los cuales el empleador es una organización religiosa. En este terreno, es necesario tener en cuenta las disposiciones 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, dado que su objeto es “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”¹⁷.

La Directiva 2000/78/CE define la igualdad de trato como: “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1”¹⁸; entre los que se encuentra la discriminación por motivos de religión o convicciones.

Con este objeto se diferencia entre discriminación directa e indirecta, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1) La discriminación directa existe: “cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1”¹⁹.

2) La discriminación indirecta tiene lugar “cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone

¹⁷ En texto completo 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, puede encontrarse en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=ES>

¹⁸ Vid. Art. 1.

¹⁹ Vid. Art. 2.

esa disposición, ese criterio o esa práctica [...] La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos”²⁰. De acuerdo con este planteamiento, la discriminación indirecta no ocurre cuando se esté salvaguardando un interés legítimo o un bien jurídico de especial interés, y además pueda probarse el mismo.

Respecto a la carga de la prueba, como regla general “los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta”²¹.

Por lo que respecta a las organizaciones con fines religiosos, la Directiva señala que: “los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo. Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las

²⁰ Vid. Art. 2.2 y 2.5.

²¹ La regla general respecto de la carga de la prueba no se aplica a los procedimientos penales; asimismo, “Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente”. Vid. Art. 10.

personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”²². El supuesto aludido, se refiere a “las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones”, debido al papel que los líderes religiosos desempeñan en este tipo de organizaciones.

La Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado recientemente sobre esta temática, con ocasión de una cuestión prejudicial presentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo alemán²³.

El tribunal tomó como referencia los siguientes criterios:

- En primer lugar, “El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación”²⁴.
- En segundo lugar, “en muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión”²⁵.
- En tercer lugar, “La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Ámsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados

²² Vid. Art. 4.2.

²³ Asunto Vera Egenberger y Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV. Sentencia de 17 de abril de 2018 de la Gran Sala del Tribunal de Justicia. El texto completo de la sentencia puede consultarse en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0414>

²⁴ Considerando nº 4.

²⁵ Considerando nº 23.

miembros, [y] que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer [en ellas] una actividad profesional”²⁶.

- Y, por último, “Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales”²⁷.

El supuesto de hecho fue el siguiente. La Evangelisches Werk hizo pública una oferta de empleo para un proyecto de redacción del informe paralelo sobre el Convenio Internacional de las Naciones Unidas relativo a la eliminación de todas las formas de discriminación racial. La función del puesto laboral ofertado incluía: “el seguimiento del proceso de redacción de los informes estatales sobre dicho convenio referentes al período comprendido entre 2012 y 2014; la elaboración del informe paralelo sobre el informe estatal alemán y de observaciones y contribuciones especializadas; la representación, en el ámbito del proyecto, de la obra social evangélica de Alemania ante el mundo político, el público y las organizaciones de defensa de los derechos humanos, así como la cooperación en el seno de determinadas instancias; la información y coordinación respecto al proceso de formación de opinión en el ámbito de la asociación, y la organización, administración y redacción de informes técnicos en el ámbito del trabajo”²⁸.

La oferta de trabajo de la Evangelisches Werk decía: “Son requisitos fundamentales la pertenencia a una Iglesia protestante o a una Iglesia integrada en la comunidad de trabajo de las Iglesias cristianas de Alemania y la identificación con la misión de servicio social evangélico. Se ruega que indique su confesión en su curriculum vitae”²⁹. La pertenencia al grupo religioso mencionado, así como la identificación de los candidatos con el servicio social evangélico, suponían la exclusión de aquellos que tenían creencias o convicciones diferentes a las de la organización religiosa empleadora.

²⁶ Considerando nº 24.

²⁷ Considerando nº 29.

²⁸ Vid párrafo 24.

²⁹ Vid párrafo 25.

La Sra. Egenberger no compartía las creencias de la organización religiosa, y participó en el proceso de selección, aunque finalmente no fue convocada a la fase de entrevista. La persona que fue seleccionada para el puesto de trabajo declaró que era “un cristiano miembro de la Iglesia protestante regional de Berlín”³⁰.

Ante estos hechos, la Sra. Egenberger denunció la situación ante los tribunales alemanes, y finalmente el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

Primera: “¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 2, de la Directiva [2000/78] en el sentido de que un empleador, como la demandada en el presente asunto —o la Iglesia en su lugar—, puede determinar por sí mismo de forma vinculante que, por la naturaleza de la actividad o el contexto en el que esta se desarrolla, una determinada confesión religiosa del candidato constituye un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de su ética?”

Segunda: “En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial: ¿Deberá dejarse inaplicada en un litigio como el presente una disposición de Derecho nacional —concretamente el artículo 9, apartado 1, primera alternativa, de la AGG— conforme a la cual se admite una diferencia de trato basada en la religión en el marco del empleo por las comunidades religiosas y por las entidades adscritas a estas cuando una determinada confesión religiosa, atendiendo a la definición de la propia identidad de la comunidad religiosa, constituya un requisito profesional justificado habida cuenta de su derecho a la libre determinación?”

Y tercera: “En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial: ¿Qué requisitos han de cumplir la naturaleza de las actividades o el contexto en el que estas se desarrollan como requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización conforme al artículo 4, apartado 2, de la Directiva [2000/78]?”³¹

El tribunal estimó que las organizaciones con fines religiosos pueden requerir a sus empleados que posean determinados requisitos profesionales que se adecúen a los principios del grupo religioso, pero sin que esto quiera decir que las relaciones laborales entre las organizaciones con fines religiosos y sus empleados no puedan ser objeto de control por parte de los tribunales estatales, pues en otro caso dichas relaciones laborales no estarían sometidas al ordenamiento jurídico³².

Los tribunales nacionales deben ponderar los bienes jurídicos señalados caso por caso, pues “cuando una iglesia u otra organización cuya ética se basa en

³⁰ Vid párrafo 26.

³¹ Vid párrafo 41.

³² Párrafo 46.

la religión o las convicciones alega, en apoyo de un acto o de una decisión como el rechazo de una candidatura a un empleo en su ámbito, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que hayan de desarrollarse, que 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 que exija garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 [...] no incumbe a los tribunales nacionales, en principio, pronunciarse sobre la ética como tal que fundamenta el requisito profesional invocado, sí que les corresponde no obstante determinar, en cada caso concreto, si se cumplen estos tres criterios respecto de dicha ética”³³.

La determinación del alcance y contenido de los términos “esencial”, “legítimo” y “justificado”, alcanza una relevancia notable. En palabras del tribunal, “el requisito profesional esencial, legítimo y justificado que en dicho precepto se contempla implica un requisito necesario y objetivamente dictado, respecto de 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, y no puede amparar consideraciones ajenas a dicha ética o al derecho a la autonomía de esa iglesia o de esa organización. Este requisito debe atenerse al principio de proporcionalidad”³⁴.

El término “esencial” se refiere a la pertenencia a la religión o la adhesión a los principios, creencias o convicciones del empleador, y es esencial atendiendo a la relación entre la actividad profesional específica y la afirmación o promoción de los principios, creencias o convicciones del empleador, que son una manifestación del derecho a la autonomía interna de las organizaciones de tendencia.

Con el término “legítimo” el legislador de la Unión “quiso garantizar que el requisito de pertenencia a la religión o la adhesión a las convicciones en que se basa la ética de la iglesia o de la organización de que se trate no sirva para promover un objetivo ajeno a dicha ética o al ejercicio de su derecho a la autonomía por parte de esa iglesia o de esa organización”³⁵.

Por último, el término “justificado” implica que la empresa de tendencia debe probar en qué medida se pone en riesgo su derecho a la autonomía interna y sus principios, creencias o convicciones, para cada caso concreto y ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

Respecto al papel de los jueces nacionales en la interpretación y aplicación de la legislación conforme a la Directiva 2000/78, el tribunal señaló que: “la

³³ Parágrafo 55, 59 y 64.

³⁴ Parágrafo 69.

³⁵ Parágrafo 66.

prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones tiene carácter imperativo como principio general del Derecho de la Unión. Establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, esta prohibición es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión [...] un tribunal nacional, al conocer de un litigio entre dos particulares, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, está obligado a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que se deriva para los justiciables de lo establecido en los artículos 21 y 47 de la Carta, así como la plena eficacia de esos preceptos, dejando sin aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que los contradigan”³⁶.

³⁶ Parágrafos 76, 82.