

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 17 de abril de 2018
Gran Sala
Asunto n.º C-414/16

SUMARIO:

Igualdad de trato. Diferencia de trato por razón de religión o convicciones, constituyendo estas un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. *Rechazo de una candidatura a un empleo por no reunir el candidato dicho requisito considerado esencial.* Partiendo del tenor del artículo 4.2 de la Directiva 2000/78/CE, del que se desprende, por un lado, que una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o convicciones puede establecer un requisito relacionado con la religión o las convicciones y, por otro lado, que al mismo tiempo dicha Directiva concreta, en el ámbito del empleo y la ocupación, el principio general de no discriminación establecido contractualmente en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de ello se desprende que, tomando en consideración los artículo 9 y 10 de dicha Directiva y el artículo 47 de la Carta, cuando una iglesia u otra organización en las circunstancias descritas alegue, en apoyo de un acto o decisión como el rechazo de una candidatura a un empleo en su ámbito que la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado, 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 4.2 de la citada Directiva. **Caracterización de la religión o las convicciones como un requisito profesional esencial, legítimo y justificado.** Los Estados miembros, al valorar el equilibrio entre el derecho a la autonomía de las iglesias y demás organizaciones y el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en base a la religión o convicciones, en particular durante su selección, deben abstenerse de hacer apreciaciones acerca de la legitimidad de la propia ética de la iglesia o de la organización, salvo casos excepcionales. Así, la legalidad de una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones se supedita a la existencia comprobable objetivamente de un vínculo directo entre el requisito profesional impuesto por el empresario y la actividad de que se trate (por ejemplo, colaborar en su tarea de predicación o su representación fidedigna, etc.). Ahora bien, dicho requisito profesional debe ser esencial (necesario debido a la importancia de la actividad profesional en cuestión), legítimo (no sirva para promover un objetivo ajeno a dicha ética) y justificado (en cuanto que el riesgo de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave). El rechazo en la selección, además, debe soportar un examen de acuerdo con el principio de proporcionalidad (autonomía - no discriminación). **Directiva. Eficacia directa.** Un tribunal nacional debe dejar sin aplicar una norma nacional cuando, al conocer de un litigio entre dos particulares, no cabe una interpretación conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Directiva 2000/78/CE al ostentar la prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones de un carácter imperativo, como principio general del Derecho de la Unión, establecida en el artículo 21.1 de la Carta, siendo esta prohibición 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.

PRECEPTOS:

Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE), art. 17.
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 21.1 y 47.
Directiva 2000/78/CE (Igualdad de trato en el empleo y la ocupación), arts. 4.2, 9 y 10.

PONENTE:

Don F. Biltgen.

En el asunto C-414/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 17 de marzo de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de julio de 2016, en el procedimiento entre

Vera Egenberger

y

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça y A. Rosas, Presidentes de Sala, y los Sres. E. Juhász, M. Safjan y D. Šváby, las Sras. M. Berger y A. Prechal y los Sres. E. Jarašiūnas, F. Biltgen (Ponente), M. Vilaras y E. Regan, Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 18 de julio de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

en nombre de la Sra. V. Egenberger, por el Sr. K. Bertelsmann, Rechtsanwalt, y el Sr. P. Stein;

en nombre del Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, por el Sr. M. Sandmaier, Rechtsanwalt, y por los Sres. M. Ruffert y G. Thüsing;

en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;

en nombre de Irlanda, por las Sras. E. Creedon, M. Browne y L. Williams y el Sr. A. Joyce, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. C. Toland, SC, y la Sra. S. Kingston, BL;

en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de noviembre de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 4, apartado 2, 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 (DO 2000, L 303, p. 16).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Vera Egenberger y la Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (en lo sucesivo, «Evangelisches Werk»), en relación con una demanda de indemnización presentada por la primera debido a una discriminación por razón de religión que alega haber sufrido durante un procedimiento de selección de personal.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Los considerandos 4, 23, 24 y 29, de la Directiva 2000/78 exponen lo siguiente:

«(4) 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 n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

(23) 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.

(24) La Unión Europea, en su Declaración n.º 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 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.

[...]

(29) 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.»

4. El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto 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.»

5. El artículo 2, apartados 1, 2 y 5, de la misma Directiva señala:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa 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;

[...]

5. 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.»

6. El artículo 4 de dicha Directiva es del siguiente tenor:

«1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. 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, [a] exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.»

7 El artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece:

«Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.»

8 El artículo 10, apartado 1, de la mencionada Directiva dispone lo siguiente:

«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.»

Derecho alemán

GG

9. El artículo 4, apartados 1 y 2, de la Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Ley Fundamental de la República Federal de Alemania; en lo sucesivo, «GG») dispone:

«(1) La libertad de creencias y de conciencia y la libertad de confesión religiosa y credo ideológico son inviolables.

(2) Se garantiza la libertad de culto.»

10. De conformidad con el artículo 140 de la GG, forma parte integrante de la GG lo dispuesto en los artículos 136 a 139 y 141 de la Weimarer Reichsverfassung (Constitución de Weimar), de 11 de agosto de 1919 (en lo sucesivo, «WRV»).

11. El artículo 137 de la WRV establece:

«1. No habrá una Iglesia del Estado.

2. Se garantiza la libertad para crear asociaciones religiosas. Dichas asociaciones podrán federarse sin restricción alguna dentro del territorio estatal.

3. Las asociaciones religiosas regularán y administrarán sus propios asuntos de manera independiente y dentro de los límites de la ley que se aplica a todos. Designarán a sus cargos sin que participen en tales designaciones el Estado o las autoridades locales.

[...]

7. Las asociaciones cuya finalidad sea promover una convicción filosófica en la comunidad estarán asimiladas a las asociaciones religiosas.»

12. De acuerdo con la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemania), los titulares del derecho de autonomía eclesial garantizado en el artículo 140 de la GG en relación con el artículo 137, apartado 3, de la WRV no son únicamente las propias iglesias en su condición de comunidades religiosas, sino también el conjunto de entidades afiliadas a ellas de manera específica, siempre que estas últimas tengan vocación, según la conciencia eclesiológica y de conformidad con su objetivo o misión respectivos, de asumir tareas y misiones eclesiales.

AGG

13. La Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley General de Igualdad de Trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897; en lo sucesivo, «AGG»), tiene por objeto transponer la Directiva 2000/78 al Derecho alemán.

14. El artículo 1 de la AGG, que determina el objetivo de la Ley, establece:

«La presente ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación por motivos de raza, origen étnico, sexo, religión o convicciones, minusvalía, edad u orientación sexual.»

15. El artículo 7, apartado 1, de la AGG dispone:

«Los trabajadores no deberán ser objeto de discriminación por ninguno de los motivos enunciados en el artículo 1. Esta prohibición se aplicará igualmente cuando el autor de la discriminación únicamente suponga la existencia de alguno de los motivos enunciados en el artículo 1 al cometerla.»

16. A tenor del artículo 9 de la AGG:

«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 [de la presente ley], también se admitirá una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones en el caso de un empleo ofrecido por comunidades religiosas, entidades vinculadas a ellas, con independencia de su forma jurídica, o asociaciones que tengan como finalidad promover una religión o unas convicciones en la comunidad, cuando, con arreglo a la propia conciencia de dichas comunidades o entidades, una determinada religión o convicción constituya un requisito profesional justificado, en atención a su derecho de autonomía o a la naturaleza de sus actividades.

2. La prohibición de diferencias de trato por razón de religión o convicciones no afecta al derecho de las comunidades religiosas mencionadas en el apartado 1, de las entidades vinculadas a ellas, con independencia de su forma jurídica, o de las asociaciones que tengan como finalidad promover una religión o unas convicciones en la comunidad a exigir a sus empleados una actitud de buena fe y de lealtad en el sentido de su propia conciencia.»

17. El artículo 15 de la AGG es del siguiente tenor:

«1. En caso de infringirse la prohibición de discriminación, el empresario está obligado a resarcir por los perjuicios que resulten de ello. No habrá lugar a la indemnización si el citado empresario no fuere responsable de la infracción.

2. El empleado podrá reclamar una indemnización económica adecuada por los daños no patrimoniales sufridos. De no mediar contratación, la indemnización no podrá superar el equivalente a tres meses de salario en el supuesto de que el trabajador tampoco hubiera sido contratado si se hubiera realizado un proceso de selección no discriminatorio.

[...]»

Derecho eclesiástico de la Evangelische Kirche in Deutschland

18. La Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (Reglamento Fundamental de la Iglesia Evangélica de Alemania, de 13 de julio de 1948, modificado por última vez mediante la Kirchengesetz (Ley Eclesiástica), de 12 de noviembre de 2013, es la norma básica del Derecho eclesiástico de la Evangelische Kirche in Deutschland (Iglesia Evangélica de Alemania; en lo sucesivo, «EKD»).

19. Aprobada en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9, letra b), de dicho Reglamento Fundamental, en su versión modificada, la Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes (Directrices del Consejo de la EKD sobre las exigencias aplicables a la colaboración profesional de Derecho privado con la EKD y de la Obra Social Evangélica; en lo sucesivo, «Directrices de colaboración profesional con la EKD»), de 1 de julio de 2005, establece lo siguiente en su artículo 2, apartado 1:

«El servicio eclesial está determinado por la labor de dar testimonio del evangelio en palabras y en actos. El conjunto de las mujeres y de los hombres que trabajan en el seno de la Iglesia y de la obra social contribuye en diversas formas a cumplir esta labor, que es la base de los derechos y obligaciones de los administradores y de sus colaboradores.»

20. El artículo 3 de las Directrices de colaboración profesional con la EKD dispone:

«1. La actividad profesional en el seno de la Iglesia protestante y de su obra social evangélica presupone, en principio, la pertenencia a una de las Iglesias integradas en la [EKD] o a una Iglesia en comunión con esta.

2. Podrán establecerse excepciones a lo dispuesto en el artículo 1, en el caso de las tareas que no impliquen la predicación, la labor pastoral, la enseñanza o las actividades de dirección, cuando no sea posible contratar a otros colaboradores apropiados. En tal caso, también será posible contratar a personas que pertenezcan a otra Iglesia integrada en la comunidad de trabajo de las Iglesias cristianas en Alemania, o en la Asociación de Iglesias protestantes libres. La contratación de personas que no satisfagan los requisitos establecidos en el apartado 1 deberá ser examinada en cada caso concreto, teniendo en cuenta la importancia del servicio o de la institución y el número de sus otros colaboradores, así como las tareas que hayan de cumplirse y las demás circunstancias. No obsta a [lo dispuesto en este precepto] lo establecido en el artículo 2, apartado 1, segunda frase.»

21. Rubricado «Labor eclesiástica y social», el artículo 2 de la Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (Reglamento sobre los contratos de servicio de la EKD), de 25 de agosto de 1988, que establece las condiciones generales del trabajo de los colaboradores empleados por la EKD en régimen de Derecho privado, de la oficina central de la Obra social evangélica y de otras obras y entidades, señala lo siguiente:

«El servicio eclesial está determinado por la labor de predicar el evangelio de Jesucristo en palabras y en actos. El servicio de la obra social evangélica es la expresión de la existencia y naturaleza de la Iglesia protestante.»

22. De acuerdo con el artículo 4 del Reglamento de contratos de servicio de la EKD, bajo el epígrafe «Obligaciones generales»:

«Los colaboradores contribuyen a cumplir su respectivas labores eclesiales y sociales según sus aptitudes, sus tareas y su esfera de responsabilidad. Su conducta general durante el servicio y fuera de este debe estar en consonancia con la responsabilidad que han asumido como colaboradores al servicio de la Iglesia.»

23. Tanto las directrices de colaboración profesional con la EKD como el Reglamento de contratos de servicio de la EKD son aplicables a la Evangelisches Werk.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

24. En noviembre de 2012, la Evangelisches Werk publicó una oferta de empleo de duración determinada 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. Según dicha oferta de empleo, las tareas requeridas incluían 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.

25. Por otra parte, dicha oferta de empleo especificaba los requisitos que debían cumplir los candidatos. Uno de ellos era del siguiente tenor:

«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.»

26. La Sra. Egenberger, sin confesión alguna, solicitó el puesto publicado. Aun cuando su candidatura siguió en liza después de la primera selección realizada por la Evangelisches Werk, la interesada no fue convocada a una entrevista. Por su parte, el candidato finalmente seleccionado había indicado, respecto a su pertenencia confesional, que era «un cristiano miembro de la Iglesia protestante regional de Berlín».

27. Al considerar que su candidatura había sido rechazada por carecer de confesión, la Sra. Egenberger presentó una demanda ante el Arbeitsgericht Berlin (Tribunal de lo Laboral de Berlín, Alemania), en la que solicitaba que se condenara a la Evangelisches Werk a pagarle una suma de 9 788,65 euros, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15, apartado 2, de la AGG. La interesada manifestó que la toma en consideración de la religión en el procedimiento de selección, identificable en la oferta de empleo en cuestión, contravenía la prohibición de discriminación establecida en la AGG, interpretada de conformidad con el Derecho de la Unión, y que el artículo 9, apartado 1, de la AGG, no podía justificar la discriminación que había sufrido.

28. La Evangelisches Werk alegó que, en este caso, la diferencia de trato por motivos de religión estaba justificada en virtud de lo establecido en el artículo 9, apartado 1, de la AGG. Según la Evangelisches Werk, el derecho a exigir la pertenencia a una Iglesia cristiana está incluido en el derecho de autonomía eclesiástica protegido por el artículo 140 de la GG, en relación con el artículo 137, apartado 3, de la WRV. Pues bien, a su entender, tal derecho subjetivo respeta el Derecho de la Unión, en particular, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 17 TFUE. Además, considera que, debido a la naturaleza de la actividad contemplada por la oferta de empleo en cuestión en el procedimiento principal, la pertenencia religiosa es una exigencia profesional justificada, habida cuenta de la conciencia eclesiológica de la Evangelisches Werk.

29. El Arbeitsgericht Berlin (Tribunal de lo Laboral de Berlín) estimó parcialmente la demanda de la Sra. Egenberger, al considerar que había sufrido una discriminación, pero limitó el importe de la indemnización a 1 957,73 euros. El recurso de apelación interpuesto por la Sra. Egenberger contra esa resolución fue desestimado por el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo, Alemania), por lo que la interesada interpuso un recurso de Revision (casación) ante el tribunal remitente con objeto de conseguir una indemnización apropiada.

30. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) considera que el resultado del litigio principal depende de si la distinción por razón de pertenencia religiosa efectuada por la Evangelisches Werk es lícita a efectos de lo dispuesto en el artículo 9, apartado 1, de la AGG. No obstante, este precepto debe ser interpretado, a su juicio, de conformidad con el Derecho de la Unión. Por lo tanto, entiende que el resultado del litigio depende de la interpretación del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, supuestamente incorporado al Derecho nacional mediante el artículo 9 de la AGG. El tribunal remitente precisa que esta diferencia de trato, además, debe ejercerse con observancia de los preceptos y principios constitucionales de los Estados miembros, así como de los principios generales del Derecho de la Unión y de lo establecido en el artículo 17 TFUE.

31. En primer lugar, el tribunal remitente señala que, de acuerdo con la voluntad expresa del legislador alemán, el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 fue transpuesto al Derecho alemán mediante el artículo 9 de la AGG, de tal modo que se mantuviesen las normas jurídicas y las prácticas vigentes en la fecha de adopción de esta Directiva. El citado legislador, a su juicio, tomó esta decisión teniendo en cuenta la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal) en relación con el privilegio de autonomía de las iglesias. En virtud de esa jurisprudencia, el control jurisdiccional debe limitarse a un control de plausibilidad basado en la conciencia eclesiológica. De ello se desprende, a su entender, que en caso de que la conciencia eclesiológica establezca directamente una distinción entre las actividades «que presentan una proximidad» con la predicación del mensaje de la Iglesia y las actividades «sin proximidad» con esta, no debe comprobarse si, y en qué medida, está justificada esta distinción. Aun cuando la conciencia eclesiológica implicase que el conjunto de los empleos debe proveerse teniendo en cuenta la pertenencia religiosa -cualquiera que sea la naturaleza de dichos empleos-, ello ha de aceptarse sin necesidad de un control jurisdiccional en profundidad. No obstante, se plantea la cuestión de si esta interpretación del artículo 9, apartado 1, de la AGG respeta el Derecho de la Unión.

32. Según el tribunal remitente, no cabe deducir del tenor del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 ni de los considerandos de esa misma Directiva que un empresario como la Evangelisches Werk pueda determinar por sí mismo, de manera vinculante, que la religión sea, con independencia de la naturaleza de la actividad de que se trate, un requisito profesional justificado atendiendo a la ética de dicho empresario, y que los tribunales nacionales solo puedan ejercer al respecto un mero control de plausibilidad. Por el contrario, la referencia, en ese precepto, a que la religión deba constituir «un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización» puede respaldar una competencia y una obligación de control por parte de los tribunales nacionales que vayan más allá de un mero control de plausibilidad.

33. El tribunal remitente, no obstante, observa que, en opinión de parte de la doctrina alemana, el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse de conformidad con el Derecho primario, más concretamente con la Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las iglesias y de las organizaciones no confesionales, adjunta al acta final del Tratado de Ámsterdam (en lo sucesivo, «Declaración» n.º 11), o con el artículo 17 TFUE.

34. En segundo lugar, el tribunal remitente observa que, en caso necesario, le corresponderá -habida cuenta del conjunto de normas del Derecho nacional y mediante los criterios de interpretación reconocidos por este- resolver si, y en qué medida, el artículo 9, apartado 1, de la AGG puede interpretarse de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia, sin que sea precisa una interpretación *contra legem*, o si ese precepto de la AGG debe quedar inaplicado.

35. A este respecto, el tribunal remitente se pregunta, por una parte, si la prohibición de discriminación por razón de religión o convicciones, establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), confiere a los particulares un derecho subjetivo que

estos puedan alegar ante los tribunales nacionales y que, en los litigios entre particulares, obligue a dichos tribunales a no aplicar las disposiciones nacionales que no estén en conformidad con esa prohibición.

36. Por otra parte, el tribunal remitente señala que el Tribunal de Justicia todavía no ha precisado si la obligación de no aplicar las disposiciones nacionales no conformes con la prohibición de discriminación por razón de religión o convicciones, establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, se aplica asimismo cuando un empresario como la Evangelisches Werk, para justificar una diferencia de trato basada en la religión, no solo invoca preceptos del Derecho constitucional nacional, sino también del Derecho primario de la Unión, en este caso, el artículo 17 TFUE.

37. En tercer lugar, el tribunal remitente indica que le corresponderá además, de ser necesario, responder a la cuestión de qué requisitos vinculados a la religión pueden, por la naturaleza de la actividad de que se trate o las circunstancias en que se desarrolle, tener la consideración de requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados respecto de la ética de la organización, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

38. Ciertamente, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, al parecer, en asuntos en los que se ventilaban conflictos de lealtad, ha desarrollado criterios individuales, al citar, en especial, la Directiva 2000/78, pero esos criterios parecían referirse a relaciones laborales ya existentes y, en lo esencial, afectaban a casos concretos.

39. En estas circunstancias, el tribunal remitente se pregunta, en particular, si tales criterios son pertinentes a efectos de interpretar el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en el caso de que la diferencia de trato basada en la religión se produzca durante la selección de personal, y si el artículo 17 TFUE influye en la interpretación de ese mismo precepto.

40. También se plantea la cuestión de si los tribunales nacionales deben efectuar un control en profundidad, un simple control de plausibilidad o un mero control de los abusos cuando se les solicita que comprueben si, por la naturaleza de la actividad de que se trate o el contexto en que se desarrolle, la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización, en el sentido del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

41. En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿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?»

2) 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?»

3) 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]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

42. Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una Iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones, que pretenda contratar a un colaborador, puede determinar por sí misma, de manera vinculante, las actividades profesionales para las cuales la religión es, por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle, un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicha iglesia u organización.

43. Con carácter preliminar, procede señalar que las partes del litigio principal no discuten que el rechazo de la candidatura de la Sra. Egenberger debido a que esta carecía de confesión es una diferencia de trato basada en la religión, a efectos del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

44. Precisado esto, de conformidad con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión, hay que tener en cuenta no solo el tenor de esta, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte y, en especial, la génesis de esa normativa (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de julio de 2015, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland, C-461/13, EU:C:2015:433, apartado 30).

45. En primer término, respecto al tenor del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, se desprende de esta norma 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.

46. Pues bien, es preciso señalar que si el control de la observancia de estos criterios, en caso de dudas al respecto, no correspondiera a una autoridad independiente, como un órgano jurisdiccional nacional, sino a la iglesia o a la organización que pretende aplicar una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones, tal control quedaría desprovisto de virtualidad alguna.

47. En segundo término, respecto al objetivo de la Directiva 2000/78 y al contexto en que se inscribe su artículo 4, apartado 2, procede recordar que esta Directiva, de conformidad con su artículo 1, tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de religión o convicciones, 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. Dicha Directiva concreta así, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación establecido actualmente en el artículo 21 de la Carta.

48. Para garantizar la observancia de este principio general, el artículo 9 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de su considerando 29, impone a los Estados miembros el establecimiento de procedimientos, en particular, judiciales, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante esta Directiva. Por lo demás, el artículo 10 de esta misma Directiva exige a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias, con arreglo a su ordenamiento jurídico, con objeto de 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.

49. Además, la Carta -que es aplicable a un litigio como el principal, puesto que, por una parte, la AGG implica la adaptación del Derecho alemán a lo dispuesto en la Directiva 2000/78, a efectos del artículo 51, apartado 1, de la Carta, y que, por otra parte, este litigio afecta a una persona que ha sido objeto de una diferencia de trato basada en la religión con ocasión del acceso a un empleo- establece en su artículo 47 el derecho de los justiciables

a la tutela judicial efectiva de los derechos subjetivos que les reconoce el Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de mayo de 2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, apartado 50).

50. Si bien la Directiva 2000/78 pretende de esta manera proteger el derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados por razón de su religión o convicciones, no es menos cierto que, mediante su artículo 4, apartado 2, dicha Directiva también toma en consideración el derecho a la autonomía de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se basa en la religión o las convicciones, reconocido en el artículo 17 TFUE y en el artículo 10 de la Carta, que corresponde al artículo 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.

51. El artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, por lo tanto, tiene por objeto garantizar el justo equilibrio entre el derecho a la autonomía de las iglesias y de las demás organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones, por un lado, y, por otro lado, el derecho de los trabajadores a no ser objeto, en particular durante su selección, de una discriminación basada en la religión o las convicciones, en situaciones en las que pueden concurrir esos derechos.

52. Desde este punto de vista, el citado precepto señala los criterios que deben tenerse en cuenta al efectuar la necesaria ponderación para garantizar el justo equilibrio entre esos derechos eventualmente concurrentes.

53. No obstante, en caso de litigio, dicha ponderación debe poder ser objeto, si llega el caso, del control de una autoridad independiente y, en último término, de un tribunal nacional.

54. En estas circunstancias, el hecho de que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 se refiera a las legislaciones nacionales vigentes en la fecha de adopción de esta Directiva y a las prácticas nacionales existentes en esa misma fecha no puede interpretarse como una autorización para que los Estados miembros eludan el control judicial efectivo de la observancia de los criterios señalados en ese precepto.

55. Habida cuenta de lo anterior, procede concluir que, cuando una iglesia u otra organización cuya ética se basa en 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.

56. El artículo 17 TFUE no puede desvirtuar esta conclusión.

57. En efecto, en primer lugar, el tenor de ese precepto corresponde, en esencia, al de la Declaración n.º 11. Sin embargo, el hecho de que esta se encuentre citada explícitamente en el considerando 24 de la Directiva 2000/78 evidencia que el legislador de la Unión necesariamente tuvo en cuenta dicha Declaración al adoptar esta Directiva, especialmente en su artículo 4, apartado 2, ya que este precepto remite precisamente a las legislaciones y prácticas nacionales vigentes en la fecha de adopción de dicha Directiva.

58. Además, debe observarse que el artículo 17 TFUE expresa la neutralidad de la Unión respecto a la organización por parte de los Estados miembros de sus relaciones con las iglesias y asociaciones o comunidades religiosas. En cambio, dicho artículo no puede dispensar del control judicial efectivo del respeto a los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

59. Atendiendo a las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en relación con sus artículos 9 y 10 y con el artículo 47 de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que, 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

ámbito, 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 que exija garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la citada Directiva.

Tercera cuestión prejudicial

60. Mediante su tercera cuestión prejudicial, que procede analizar antes de la segunda, el tribunal remitente pregunta, en esencia, con arreglo a qué criterios ha de comprobarse en cada caso concreto si, respecto de la ética de la iglesia o de la organización en cuestión, la religión o las convicciones son, por la naturaleza de la actividad de que se trate o del contexto en que se desarrolle, un requisito profesional esencial, legítimo y justificado, a efectos del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

61. A este respecto, si bien es cierto que, al efectuar la ponderación prevista en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, recordada en los apartados 51 y 52 de esta sentencia, los Estados miembros y sus autoridades, en particular judiciales, deben, salvo en casos verdaderamente excepcionales, abstenerse de apreciar la legitimidad de la propia ética de la iglesia o de la organización de que se trate (véase, en este sentido, TEDH, sentencia de 12 de junio de 2014, Fernández Martínez c. España, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 129), les corresponde, no obstante, velar por que no se vulnere el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón, entre otras, de religión o convicciones. Por lo tanto, de acuerdo con ese mismo artículo 4, apartado 2, este examen pretende comprobar si el requisito profesional exigido por la iglesia o la organización en cuestión es, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que se desarrollen, esencial, legítimo y justificado respecto de esa ética.

62. Por lo que se refiere a la interpretación del concepto de «requisito profesional esencial, legítimo y justificado» que figura en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, se desprende expresamente de este precepto que la religión o las convicciones pueden, en su caso, constituir tal exigencia profesional por la «naturaleza» de las actividades de que se trate o por el «contexto» en que se desarrollen.

63. Por lo tanto, atendiendo a dicho artículo, la legalidad de una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones se supedita a la existencia comprobable objetivamente de un vínculo directo entre el requisito profesional impuesto por el empresario y la actividad de que se trate. Tal vínculo puede derivarse o bien de la naturaleza de esta actividad, por ejemplo, cuando implica participar en la determinación de la ética de la Iglesia o la organización en cuestión o colaborar en su tarea de predicación, o bien de las circunstancias en que debe desarrollarse dicha actividad, como la necesidad de garantizar una representación fidedigna de la Iglesia o de la organización a efectos externos.

64. Además, como exige el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, este requisito profesional debe ser «esencial, legítimo y justificado» respecto de la ética de la Iglesia o de la organización. Aun cuando, como se ha puesto de relieve en el apartado 61 de la presente sentencia, 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.

65. En cuanto a estos, debe precisarse, en primer lugar, por cuanto se refiere al carácter «esencial» del requisito, que la utilización de este adjetivo significa que, desde el punto de vista del legislador de la Unión, la 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 debe resultar necesaria debido a la importancia de la actividad profesional en cuestión para la afirmación de esa ética o el ejercicio de su derecho a la autonomía por parte de esa iglesia o de esa organización.

66. En segundo lugar, respecto al carácter «legítimo» del requisito, el empleo de ese término demuestra que 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.

67. En tercer lugar, en cuanto al carácter «justificado» de la exigencia, ese término implica no solo que el control de la observancia de los criterios incluidos en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/7 pueda ser efectuado por un órgano jurisdiccional nacional, sino también que la iglesia o la organización que hayan exigido este requisito está obligada a demostrar, a la luz de las circunstancias de hecho del caso concreto, que el riesgo alegado de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave, de tal modo que el establecimiento de ese requisito resulte verdaderamente necesario.

68. A este respecto, el requisito previsto en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe ser conforme al principio de proporcionalidad. En efecto, si bien es cierto que ese precepto no establece expresamente, a diferencia del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva, que ese requisito deba ser «proporcionado», también lo es que dispone que cualquier diferencia de trato debe ejercerse respetando, en particular, los «principios generales del Derecho comunitario». Dado que el principio de proporcionalidad forma parte de los principios generales del Derecho de la Unión (véanse, en este sentido, las sentencias de 6 de marzo de 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, apartado 34 y jurisprudencia citada, y de 9 de julio de 2015, K y A, C-153/14, EU:C:2015:453, apartado 51), los órganos jurisdiccionales nacionales deben comprobar si el requisito de que se trata es apropiado y no excede de lo necesario para alcanzar el objetivo previsto.

69. Atendiendo a estas consideraciones, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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.

Segunda cuestión prejudicial

70. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si un tribunal nacional, cuando conoce de un litigio entre particulares, tiene la obligación de no aplicar un precepto nacional que no pueda interpretarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

71. En este sentido, ha de recordarse que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho interno, y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, resolver si, y en qué medida, un precepto nacional como el artículo 9, apartado 1, de la AGG puede interpretarse de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, con el límite de no llevar a cabo una interpretación *contra legem* de dicho precepto nacional (véase, al respecto, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartados 31 y 32, así como la jurisprudencia citada).

72. Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva (sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 33 y jurisprudencia citada).

73. Por lo tanto, el tribunal nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que, de forma reiterada, ha interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 34).

74. En el caso de autos, por consiguiente, corresponde al tribunal remitente comprobar si el precepto nacional controvertido en el litigio principal permite una interpretación de conformidad con la Directiva 2000/78.

75. En el supuesto de que le fuera imposible efectuar tal interpretación conforme del precepto nacional controvertido en el litigio principal, debe precisarse, por un lado, que la Directiva 2000/78 no establece por sí misma el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, principio que encuentra su fuente en diversos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, sino que únicamente tiene por objeto establecer, en esas mismas materias, un marco general para luchar contra la discriminación basada en diversos motivos, entre los que se encuentran la religión o las convicciones, como se desprende del título y de su artículo 1 (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de mayo de 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, apartado 59 y jurisprudencia citada).

76. La 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 (por lo que respecta al principio de no discriminación por razón de la edad, véase la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 47).

77. Atendiendo al efecto imperativo que produce, el artículo 21 de la Carta no se distingue, en principio, de las diferentes disposiciones de los Tratados fundacionales que prohíben la discriminación por diversos motivos, aun cuando esos distintos tipos de discriminación se deriven de contratos celebrados entre particulares (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 39; de 6 de junio de 2000, Angonese, C-281/98, EU:C:2000:296, apartados 33 a 36; de 3 de octubre de 2000, Ferlini, C-411/98, EU:C:2000:530, apartado 50, y de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, apartados 57 a 61).

78. Por otra parte, cabe señalar que, como el artículo 21 de la Carta, su artículo 47, relativo al derecho a la tutela judicial efectiva, 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.

79. Por lo tanto, en el supuesto contemplado en el apartado 75 de la presente sentencia, el tribunal nacional está obligado a garantizar, de acuerdo con sus competencias, la protección jurídica para los justiciables derivada de lo dispuesto en los artículos 21 y 47 de la Carta, y a garantizar la plena eficacia de dichos artículos, dejando sin aplicar, en caso necesario, cualquier norma nacional que los contradiga.

80. Esta conclusión no queda cuestionada por el hecho de que, en un litigio entre particulares, un tribunal tenga que ponderar los derechos fundamentales concurrentes que las partes en el litigio invocan de acuerdo con el Tratado FUE o con la Carta, y que incluso esté obligado, al efectuar el control que le corresponde, a garantizar que se respete el principio de proporcionalidad. En efecto, tal obligación de ponderar los diferentes intereses presentes no afecta en modo alguno a la posibilidad de invocar los derechos de que se trate en un litigio como ese (véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, apartados 77 a 80, y de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, apartados 85 a 89).

81. Por otra parte, cuando el órgano jurisdiccional nacional ha de velar por la observancia de lo dispuesto en los artículos 21 y 47 de la Carta, ponderando al mismo tiempo, en su caso, los varios intereses presentes, como el respeto al estatuto de las iglesias, reconocido en el artículo 17 TFUE, debe tomar en consideración, en particular, el equilibrio establecido entre esos intereses por parte del legislador de la Unión en la Directiva 2000/78, con objeto de determinar las obligaciones que resultan de la Carta en circunstancias como las del litigio principal [véanse, por analogía, la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartado 76, y el auto de 23 de abril de 2015, Comisión/Vanbreda Risk & Benefits, C-35/15 P(R), EU:C:2015:275, apartado 31].

82. Por cuanto antecede, debe responderse a la segunda cuestión prejudicial que 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.

Costas

83. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) El artículo 4, apartado 2, 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, en relación con sus artículos 9 y 10 y con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, 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 ámbito, 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 que exija garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la citada Directiva.

2) El artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 atenderse al principio de proporcionalidad.

3) 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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como la plena eficacia de esos preceptos, dejando sin aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que los contradigan.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.