



Universidad de Oviedo  
*Universidá d'Uviéu*  
*University of Oviedo*

## **Facultad de Derecho**

PCEO DERECHO/ADE

### **TRABAJO FIN DE GRADO**

DIFERENCIA DE TRATO POR RAZÓN DE LA RELIGIÓN EN  
ACTIVIDADES PROFESIONALES AL SERVICIO DE  
ORGANIZACIONES RELIGIOSAS: EL CASO VERA EGENBERGER,  
LA OBRA SOCIAL EVÁNGELICA (TJUE, ASUNTO C-414/16)

Alumna: Carla López Prieto

Convocatoria: Extraordinaria segundo semestre

## **RESUMEN**

El presente trabajo se centra en explicar la diferencia de trato por razón de la religión en las actividades profesionales al servicio de organizaciones religiosas a través de la singular regulación de la Unión Europea y de algunos Estados miembros, con particular referencia a un importante caso llegado ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: el *Caso de Vera Egenberger, la Obra Social Evangélica (asunto C-414/16)*. En este contexto, se abordan diversas cuestiones relativas a la noción de empresa de tendencia, a su régimen jurídico y a las políticas de recursos humanos presentes en estas organizaciones. Se analiza con especial atención el principio general de la prohibición de discriminar en el ámbito de las relaciones laborales y sus correspondientes excepciones.

Palabras clave: Empresa de tendencia, Jurisprudencia europea, Discriminación laboral, ideología y religión.

## **ABSTRACT**

The following paper focuses on explaining the differences in treatment in regards to religion in the service of professional activities of religious organizations through the singular regulation of the European Union and some of its member countries, specially stressing the importance of a case that was presented to the Court of Justice of the European Union: *The case of Vera Egenberger, the Social Evangelic Work (issue C-414/16)*. Within this context, several questions regarding the notion of Ethos-Based Organizations, their legal regime and their human resources policies are approached. Special attention is put in analyzing the general principle of the prohibition of discrimination in the workplace and its exceptions thereto.

Keywords: Ethos-Based Organizations, European Case Law, discrimination in the work area, ideology and religion.

## ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

CE.....Constitución Española de 1978

ET.....Estatuto de los Trabajadores

RAE.....Real Academia Española

TEDH..... Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TFUE.....Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TJUE.....Tribunal de Justicia de la Unión Europea

# ÍNDICE

RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	2
ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS.....	3
ÍNDICE.....	4
1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- LAS LLAMADAS “EMPRESAS DE TENDENCIA” .....	6
2.1.- NOCIÓN Y RASGOS .....	6
2.2.- PECULIARIDADES EN CUANTO AL RÉGIMEN JURÍDICO.....	11
2.3.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.....	12
3.- MARCO NORMATIVO COMUNITARIO: LA DIRECTIVA 2000/78/CE .....	15
3.1.- PRESENTACIÓN GENERAL: CONTEXTO Y FINALIDAD.....	15
3.2.- SUPUESTOS EN QUE LA RELIGIÓN O CONVICCIONES PUEDE SER UN REQUISITO PROFESIONAL LEGÍTIMO.....	20
4.- EL CASO VERA EGENBERGER .....	23
4.1.- HECHOS DEL CASO .....	23
4.2.- OPINIÓN DEL TRIBUNAL .....	27
CONCLUSIONES .....	31
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.....	33

## 1.- INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del trabajo es tratar el tema de la discriminación laboral por motivos religiosos en las actividades profesionales al servicio de las organizaciones religiosas, haciendo especial referencia al caso de Vera Egenberger, la Obra Social Evangélica (TJUE, asunto C-414/16).

En la primera parte del estudio se analizará el concepto de empresa de tendencia, la noción de esta y los rasgos más característicos de este tipo de organizaciones. Además, se hará referencia a las peculiaridades del régimen jurídico de las empresas de tendencia y por último se explicarán las políticas de recursos humanos en este tipo de empresas, analizando especialmente el proceso de selección de trabajadores en este tipo de organizaciones.

En la segunda parte del trabajo se tratará el marco normativo comunitario, es decir, la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Se hará una presentación general del contexto y la finalidad o alcance de la Directiva y se analizarán los supuestos en los que la religión o convicciones pueden ser un requisito profesional legítimo mediante la explicación del artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE. Además, en este apartado se detallará con especial relevancia el principio general de la prohibición de discriminar en el ámbito de las relaciones laborales y sus correspondientes excepciones, es decir, los supuestos en los que se podrá tratar de manera diferente a un trabajador por razón de sus creencias o su religión.

En tercer y último lugar se explicará el Caso de Vera Egenberger, el cual se menciona varias veces a lo largo del trabajo. La sentencia analizada es dictada por la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tras la demanda interpuesta por una candidata a un puesto de trabajo ofertado por una Iglesia protestante alemana que considera que ha sido discriminada por motivos de religión en el proceso de selección. Además de la explicación de los hechos del caso y las cuestiones prejudiciales pertinentes, se explicará la opinión dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Por último, se pondrán de manifiesto las interesantes conclusiones que se han determinado tras analizar una amplia variedad teórica del tema tratado.

## 2.- LAS LLAMADAS “EMPRESAS DE TENDENCIA”

### 2.1.- NOCIÓN Y RASGOS

El término “empresa de tendencia” lo podemos situar en un marco normativo claro y definido en el Derecho germánico. En cambio, en nuestro ordenamiento jurídico carecemos de un marco normativo específico para encuadrar las “empresas de tendencia” o “empresas ideológicas”, término más aceptado en el Derecho español<sup>1</sup>. Además de carecer de un marco normativo específico, las empresas de tendencia en el Derecho español no han tenido un abundante tratamiento jurisprudencial.

Por este motivo, es preciso comenzar explicando el origen del concepto, fijando su definición y naturaleza, encuadrando las instituciones que son objeto de estudio y excluyendo a las que no corresponden con la idea de este tipo de organizaciones.

Las empresas de tendencia fueron reguladas por primera vez en la República Federal de Alemania en el año 1920, se conocían bajo el nombre de “*Tendenzbetriebe*”, actualmente aún continúan teniendo una definición legal. Años más tarde, en 1952 las empresas de tendencia se regularon en el párrafo 81 de la Ley de Asociaciones Empresariales, esta regulación trataba de limitar la participación de los trabajadores asalariados en algunas empresas<sup>2</sup>. En 1972, esta ley citada anteriormente define la empresa de tendencia como “*aquella que se encuentra directa y principalmente al servicio de actividades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, científicas y artísticas, o bien que tiene una finalidad de información y manifestación del pensamiento*”<sup>3</sup>. La mayoría de las legislaciones nacionales en Europa no cuentan con una definición concreta de empresa de tendencia y se decantan por una noción generalizada basada en la Directiva 2000/78 y la jurisprudencia de Estrasburgo<sup>4</sup>. Por ello, se han desarrollado distintas teorías en relación con la definición de empresa de tendencia o empresa ideológica. Se distingue un concepto amplio de otro más estricto<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo”, en *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 2 (1994), pp.177-198.

<sup>2</sup> IBÍDEM, p.195.

<sup>3</sup> ZELAYA, F., “Derivaciones laborales de las empresas ideológicas o de tendencia en Nicaragua”, en *Revista de Derecho*, 16 (2013), pp.153-198.

<sup>4</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia a la luz de la jurisprudencia europea”, en *Ius Canonicum*, 59 (2019), p.123.

<sup>5</sup> VIVES, J.M., “Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia”, en *REPATS: Revista de estudios e pesquisas avançadas do terceiro setor*, 1 (2014), p.4.

- a) El concepto *amplio* o *global* de empresa de tendencia es el recogido por el Derecho alemán según el cual “*son aquellas organizaciones dirigidas al logro de fines políticos, sindicales, confesionales, caritativos, educativos, artísticos y similares que presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo, genéricamente llamada “tendencia”, por parte del prestador de trabajo de ella dependiente*”<sup>6</sup>.
- b) El concepto *estricto* según Aparicio Tovar incluye “*aquellas organizaciones que tengan como rasgo más específico el ser creadoras o sustentadoras de una determinada ideología y en función de la misma existen. A esta categoría solo se adecúan los partidos políticos, los sindicatos y las confesiones religiosas*”<sup>7</sup>.

Además de estas dos teorías, se han identificado tres rasgos comunes en las empresas de tendencia<sup>8</sup>.

- “Fundan una manifestación del pluralismo político sindical, religioso y, en sentido amplio, ideológico de toda sociedad”.
- “Ofician de cauce o instrumento a través del cual se exteriorizan, ejercitan y manifiestan derechos fundamentales protegidos constitucionalmente”.
- “Sirven de soporte para una actividad dirigida directa y predominantemente a la difusión de un determinado sistema de valores, creencias e ideas”.

Asimismo el TEDH considera necesario distinguir entre una idea u opinión y una convicción. De esta manera según la noción europea una empresa de tendencia puede ser una empresa religiosa pero también una organización ideológica o filosófica y además estas entidades basadas en una convicción podrán ser públicas o privadas. En el ámbito europeo las empresas de tendencia se conocen también como empresas identitarias o de convicción<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> APARICIO TOVAR, J. “Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas”, en *Lecciones de Derecho del Trabajo*, (1980) , p.293.

<sup>7</sup> IBÍDEM, p.293.

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., y CALVO GALLEGO, F.J., “La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario”, en *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social*, 59 (2001), pp.125-163.

<sup>9</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.124.

La característica fundamental de las empresas de tendencia es el componente ideológico con el que cuentan, es un fin específico que estructura y condiciona la organización. El carácter propio de la empresa remite a un *ethos* o a una doctrina sobre los que constituye su razón de ser<sup>10</sup>. A raíz de la Directiva 2000/78 dejó de ser obligatorio que las empresas de tendencia difundieran una doctrina, bastaría únicamente con que la actividad realizada se basara en una convicción o religión. Gracias a este cambio de la Directiva la definición legal de empresa de tendencia se amplía aceptando por ejemplo que un hospital confesional pueda ser considerado una empresa de tendencia<sup>11</sup>.

A pesar del componente ideológico, en todas las organizaciones se pueden encontrar trabajadores que no realizan tareas relacionadas con la tendencia. Por este motivo se ha comenzado a hablar de “tarea de tendencia” en vez de “empresa ideológica”<sup>12</sup>.

Para corroborar esta distinción nos apoyaremos por un lado en la doctrina alemana, la cual cuenta con la figura del *tendenztraeger* que significa portador de tendencia, es decir, el trabajador que únicamente realiza tareas dirigidas a conseguir la finalidad de la organización<sup>13</sup>. Y por otro lado nos apoyamos en la doctrina italiana, la cual distingue entre “tareas neutras” y “tareas de tendencia”. Cuando un trabajador realiza tareas neutras, quiere decir que lo hace sin ninguna proyección ideológica, únicamente realiza funciones técnicas o burocráticas. En cambio, cuando la tarea que realiza el trabajador es de tendencia, las convicciones ideológicas de este están unidas a las tareas que realiza<sup>14</sup>.

Por estos motivos explicados anteriormente, la doctrina se ha decantado por el concepto amplio de empresa ideológica definido por Aparicio Tovar. Aun así, lo verdaderamente relevante en el tema a tratar es diferenciar qué tareas son de tendencia y cuales no en las empresas ideológicas, así mediante una correcta calificación se evitarán consecuencias transcendentales como por ejemplo, calificar un despido como discriminatorio<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.124.

<sup>11</sup> IBÍDEM, p.124.

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M., “Libertad ideológica y prestación de servicios”, en *Relaciones laborales*, 1(1985), p.433.

<sup>13</sup> DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...”, cit., p.180.

<sup>14</sup> BLAT GIMENO, F.R., “Relaciones laborales en empresas ideológicas”, en *Colección de Estudios*, (1986), p.73.

<sup>15</sup> DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...”, cit., p.180.

Basándonos en el concepto amplio de empresa de tendencia diferenciamos dos supuestos incluidos en el mismo, por un lado, las organizaciones de tendencia institucionalmente expresivas de una ideología y por otro lado, las empresas que suministran bienes y servicios de componente ideológico.

Por lo que respecta a las primeras, los tres tipos de organizaciones “expresivas de una ideología” que se encuadran en el concepto abstracto en su sentido estricto de empresa de tendencia enunciado por Aparicio Tovar <sup>16</sup> son:

- *Los partidos políticos*, según el artículo 6 CE: “Los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.
- *Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales*, según el artículo 7 CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.
- *La Iglesia católica y las confesiones religiosas*, según el artículo 16.1 CE “Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Y según el artículo 16.3 CE “Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones”.

En estos tres casos, la ideología es la razón de existencia de las organizaciones. Se caracterizan porque todas difunden una concreta ideología, y cuando este componente ideológico no sea lo bastante importante, no existirá la empresa de tendencia.

---

<sup>16</sup> APARICIO TOVAR, J. “Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas...”, cit., p.293.

Por lo que respecta a las empresas que “suministran bienes y servicios de componente ideológico” (empresas de tendencia), en estos casos el principal objetivo no es aportar una tendencia, pero hay cierto componente ideológico en el desarrollo de sus actos. Los ejemplos más comunes de este tipo de empresas son<sup>17</sup>.

- *Los centros privados de enseñanza*, según el artículo 27.6 CE “Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales”. Diferenciaremos entre una empresa común, aquella con ánimo de lucro cuyo único objetivo es económico, de una empresa ideológica, aquella que además de tener un objetivo económico, transfiere unos determinados valores. En el segundo caso, nos referimos a aquellos centros educativos privados con un ideario concreto donde se refleja una visión del mundo, dotando así al centro de carácter propio.
- *Las empresas periodísticas o de información*, según el artículo 20.1 a) y d) CE “Se reconocen y protegen los derechos”:

a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

Este artículo nos pone de manifiesto que la CE reconoce los derechos de los ciudadanos para expresarse libremente. Hasta aquí hemos analizado los supuestos incluidos en el concepto de empresa de tendencia o empresa ideológica. Existen dos casos que presentan relación con el concepto pero que están excluidos del mismo, estos son las sociedades cooperativas y el Estado<sup>18</sup>. A continuación, analizaremos las peculiaridades de las empresas de tendencia en cuanto al régimen jurídico.

---

<sup>17</sup> ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., “La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo” *Tesis doctoral*, Zaragoza, (1983), p.365.

<sup>18</sup> DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...”, cit., p.182.

## 2.2.- PECULIARIDADES EN CUANTO AL RÉGIMEN JURÍDICO

En el ordenamiento español no contamos con un régimen jurídico concreto que regule las empresas de tendencia. Por ello, el reconocimiento de estas lo analizamos a través de los preceptos de la Constitución<sup>19</sup> vigente.

El artículo 1.1 CE propugna como valor superior del ordenamiento el pluralismo político, encuadrando así a las empresas de tendencia en una sociedad plural. El pluralismo político permite que existan cuerpos intermedios entre el Estado y el individuo. Además, este pluralismo se completa con dos dimensiones<sup>20</sup> : El pluralismo social y el pluralismo ideológico. Por lo tanto, se pone de manifiesto la razón de ser de las empresas de tendencia en este entramado pluralista<sup>21</sup>.

Tras este análisis general de las empresas de tendencia, debemos de enfocar el concepto en un análisis más específico relacionado con el ámbito laboral.

El elemento esencial de este tipo de empresas es la ideología o la tendencia, la cual establece unos efectos jurídicos en las relaciones laborales desde que nacen hasta que se extinguen. Únicamente se podrá denotar a una empresa de tendencia cuando proyecte al exterior una opción ideológica concreta, además esa proyección debe de ser independiente de la voluntad del empresario<sup>22</sup>.

Para analizar la naturaleza jurídica de las empresas de tendencia es necesario determinar cuáles son los principios constitucionales que las reconocen.

En primer lugar, el artículo 16.1 de la CE reconoce expresamente la libertad ideológica mostrando las dos interpretaciones que puede ocupar. Por un lado, se puede hacer una interpretación positiva, otorgando la posibilidad de tener la creencia que uno quiera. Y por otro lado, una interpretación negativa de la misma, es decir, la libertad de no tener ninguna ideología<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> DE VAL TENA, A.L., "Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...", cit., p.185.

<sup>20</sup> BLAT GIMENO, F.R., "Relaciones laborales en empresas ideológicas", cit., p.67.

<sup>21</sup> DE VAL TENA, A.L., "Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...", cit., p.184.

<sup>22</sup> WALLMEYER, J., "Die Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund, Stuttgart", 1962, citado por DE VAL TENA, A.L., "Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...", cit., p.185.

<sup>23</sup> MORO ALMARAZ, M<sup>a</sup>. J., "Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral", en *Relaciones laborales*, 1 (1986), p.402.

En segundo lugar, el artículo 38 de la CE reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado<sup>24</sup>.

El artículo 9.2 de la CE completa a los principios constitucionales de libertad ideológica y libertad de empresa anteriormente citados estableciendo que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. Además de estos artículos, la norma suprema determina un alcance constitucional a las empresas de tendencia reconociendo a los partidos políticos, los sindicatos de los trabajadores y las asociaciones empresariales, las confesiones religiosas, la libre creación de centros docentes y el derecho a la libre comunicación de información por cualquier medio de difusión en los artículos citados anteriormente (6, 7, 16.1, 27.6 y 20.1 CE). Todas estas referencias constitucionales ponen de manifiesto el reconocimiento de las empresas de tendencia en el ordenamiento jurídico español.

### **2.3.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

La gran mayoría de las organizaciones empresariales cuentan con un departamento de Recursos Humanos encargado de diseñar diferentes estrategias de negocio para incrementar los beneficios de la empresa. Entre las diferentes estrategias que son capaces de diseñar los miembros de este departamento, destacan las políticas de Recursos Humanos. Estas políticas se crean para coordinar el ciclo de vida de todos los empleados. Las políticas comienzan con la captación del trabajador y continúan con la retención y el crecimiento de este dentro de la organización.

Las políticas de Recursos Humanos servirán como guía dentro de la empresa, dado que recogen el conjunto de normas establecidas para la gestión del personal. Estas políticas requieren una planificación muy elaborada dado que van a permanecer a lo largo del tiempo en la empresa. Existen una gran variedad de políticas de Recursos Humanos en una empresa y algunas de ellas son las relacionadas con la selección, la captación, la contratación, el clima laboral, la retribución, la salida de empleados etc.

---

<sup>24</sup> DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo...”, cit., p.186.

En primer lugar, en relación con la selección del personal hay que tener en cuenta que los empleadores tienen derecho a elegir quien es el trabajador que cumple con las competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo en la empresa. Las preferencias que tienen los empleadores por los candidatos no pueden basarse en el carácter político o sindical, ni en sus creencias religiosas, ni en su condición sexual u origen étnico, todas estas características poseen cierta sensibilidad<sup>25</sup>.

Para formalizar la relación contractual entre el empleador y el trabajador, es necesario por parte de la empresa el manejo de datos personales del trabajador, como pueden ser su dirección, teléfono, estado civil o su cuenta corriente. Todos estos datos están protegidos por la ley de protección de datos personales aprobada en diferentes países que se ha visto reforzada en los últimos años. No se admite ni en el proceso de selección ni durante la relación del trabajo, que el empleador solicite al trabajador ciertos datos personales especialmente protegidos que no afecten al trabajo que realiza. En cambio, *“en las empresas de tendencia, se admite el derecho del empleador de conocer algunos datos del trabajador, que si bien son personales tienen que ver con el tipo de empresa de que se trata”*<sup>26</sup>. El empresario podrá hacer indagaciones que sean objeto de las convicciones o vida personal del solicitante al puesto siempre y cuando sean relevantes para la actividad que se propone y ligadas a la finalidad de la empresa de tendencia<sup>27</sup>.

Para analizar las políticas de Recursos Humanos en las empresas de tendencia es conveniente profundizar en los derechos y obligaciones de los trabajadores y también de los empleadores, además de examinar los límites de la empresa de tendencia para asegurar el respeto al orden público y a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En primer lugar, examinaremos las obligaciones del empleador, quien tiene que ser coherente con la tendencia de la empresa y respetar las reglas impuestas por la misma. La coherencia del empleador debe de estar presente en su propia conducta y también cuando determina consecuencias referidas a la actividad de la empresa. La obligación de respetar las reglas de la empresa supone para el empleador el deber de informar al trabajador en las primeras etapas del proceso de selección de la orientación de la empresa y los derechos y deberes que tendrá en la misma<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> VIVES, J.M., “Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia...”, cit., p.11.

<sup>26</sup> MANGARELLI, C., “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa y límites”, en *Derecho del Trabajo*, 1101 (2012).

<sup>27</sup> MOTILLA, A., “Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 33 (2017), p.333.

<sup>28</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.133.

En relación con los derechos del empleador se ha puesto de manifiesto una interpretación preventiva, según la misma el empleador de la empresa de tendencia podrá en función de su ideología seleccionar al personal. Para que se pueda dar esta posibilidad, es necesario aclarar que se debe exigir al trabajador la ideología como una aptitud necesaria para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión<sup>29</sup>.

En segundo lugar, en relación con las obligaciones del trabajador hay que diferenciar entre el comportamiento de este y sus convicciones. Si el trabajador comparte las convicciones de la empresa de tendencia tendrá su parte positiva dado que en ciertos trabajos las posibilidades de contratación serán mayores, puesto que se le contratará según las preferencias objetivas de esa organización. Y por otro lado, compartir convicción con la empresa tendrá una parte negativa para el trabajador porque no podrá hacer ninguna declaración en desacuerdo con la tendencia de la organización<sup>30</sup>.

En lo referente al comportamiento que se le exige al trabajador se tratará de una obligación de lealtad con los dogmas y preceptos de la convicción en el cumplimiento de las tareas que se le soliciten<sup>31</sup>. En relación con este tema, se ha propuesto una interpretación restrictiva, según la misma el trabajador que acepte el puesto de trabajo en una empresa de tendencia sabe que está obligado a respetar la ideología de la organización<sup>32</sup>.

Una vez superado el proceso de selección, el trabajador comenzará a desarrollar las funciones laborales en el puesto de trabajo en concreto. El problema en esta fase es la limitación de los derechos fundamentales del empleado, que puede analizarse desde dos perspectivas diferentes.

Por un lado, las limitaciones pasivas de los derechos fundamentales, en estos casos, el trabajador debe privarse de llevar a cabo ciertos comportamientos. Y por otro lado, las limitaciones activas de los derechos fundamentales, en estos casos, el trabajador se verá obligado a cumplir con determinados actos y conductas. Además, se provocarán una variedad de escenarios a causa de que los derechos fundamentales individuales pueden ejercerse pasiva o activamente.

Según la dimensión del efecto que tengan estas conductas, en el usual comportamiento de la finalidad ideológica de la empresa, el empleador podrá restringir el ejercicio de ciertas

---

<sup>29</sup> VIVES, J.M., "Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia...", cit., p.11.

<sup>30</sup> SCHOUPPE, J.P., "Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...", cit., pp.126-127.

<sup>31</sup> IBÍDEM, p.130.

<sup>32</sup> VIVES, J.M., "Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia...", cit., pp.11-12.

actuaciones. Por ejemplo, la libertad de expresión y opinión se limitará durante la jornada de trabajo en el caso de que afecte directamente a la productividad de la empresa, si no es así, el empleador no podrá limitarla.

Por lo tanto, el poder de organización y dirección empresarial puede llegar a su control y reglamentación siempre que sea razonable, no implique un abuso del poder directivo o disciplinario, o implique actos de acoso discriminatorios en su ejercicio en concreto<sup>33</sup>.

En definitiva, para conseguir una relación de trabajo justa es necesario analizar las obligaciones y los derechos de los empleadores y los empleados pero además se deben de establecer ciertos límites a la tendencia para poder proteger los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>34</sup>.

### **3.- MARCO NORMATIVO COMUNITARIO: LA DIRECTIVA 2000/78/CE**

#### **3.1.- PRESENTACIÓN GENERAL: CONTEXTO Y FINALIDAD**

En este apartado analizaremos aquellos supuestos en los que las legislaciones de la Unión Europea y los Estados nacionales permiten una diferencia de trato por razones de creencia o religión, es decir, establecen excepciones a los supuestos de discriminación. Centrándonos en la principal Directiva de la Unión Europea dirigida contra la discriminación producida por motivos religiosos en el ámbito de las relaciones laborales<sup>35</sup>.

La Directiva 2000/78 del Consejo<sup>36</sup>, de 27 de noviembre de 2000 tiene como objetivo proteger uno de los ámbitos que más afecta a los ciudadanos europeos, la discriminación en el ámbito laboral, por ello, esta legislación comunitaria promueve la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El fundamento de esta Directiva lo encontramos en el artículo 19 del Tratado de Lisboa<sup>37</sup>, en ese artículo *“se autoriza al Consejo de la Unión a adoptar medidas para combatir la discriminación basada en el sexo, raza, origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad*

---

<sup>33</sup> VIVES, J.M., “Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia...”, cit., p.12.

<sup>34</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.134.

<sup>35</sup> MOTILLA, A., “Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral”, cit., p. 318.

<sup>36</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Puede consultarse en la página web del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> .

<sup>37</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Ed. Aranzadi, Pamplona , 2018, p.39.

*u orientación sexual*”. Como se trata de una excepción al ejercicio de los derechos y libertades fundamentales es necesario que la redacción de la Directiva 2000/78 se interprete de manera restrictiva y se estudien los casos de manera individualizada<sup>38</sup>.

Su principal objetivo está regulado en el artículo 1<sup>39</sup> de la Directiva. El marco normativo que ha sido creado por la Directiva de la UE ha condicionado la legislación europea durante varias décadas. Las políticas comunes y estatales, las modalidades del trabajo social y las intervenciones dirigidas a eliminar las discriminaciones del mundo laboral se han visto influenciadas por el desarrollo de la Directiva. El objeto principal de la Directiva consiste en evitar la discriminación por motivos religiosos entre otros motivos pero haciendo una especial referencia a las relaciones laborales de las empresas cuya principal misión es la trasmisión de una ideología, convicción o creencia<sup>40</sup>.

La discriminación laboral directa e indirecta está prohibida por la Directiva en los ámbitos de la religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. Esta prohibición es de carácter genérico dado que los estados miembros tienen permitidas algunas excepciones en su derecho interno<sup>41</sup>.

Además, el artículo 7 de la Directiva contempla otra excepción formal a la prohibición de discriminación, esta es la discriminación positiva. El fin de este artículo es garantizar la igualdad plena en la vida laboral. Para conseguir una sociedad igualitaria es necesario la existencia de políticas que traten diferente a las personas que se encuentran en una posición de desventaja. Este artículo establece que los Estados podrán incluir en sus legislaciones la adopción de acciones positivas a favor de personas con ciertas creencias religiosas cuando vayan a compensar situaciones discriminatorias sufridas por este colectivo<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> CELADOR, O., “Régimen jurídico del personal no religioso de las organizaciones con fines religiosos”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 48 (2018), p. 40.

<sup>39</sup> “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”.

<sup>40</sup> CELADOR, O., “Régimen jurídico del personal no religioso...”, cit., p.42.

<sup>41</sup> Artículo 2.5 Directiva 2000/78/CE: “ Se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional...”.

<sup>42</sup> MOTILLA, A., “Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral”, cit., p. 320.

Dado que el artículo 2.1<sup>43</sup> de la Directiva hace una distinción entre discriminación directa e indirecta, analizaremos las excepciones particulares a estas prohibiciones por razón de edad, religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual.

Por un lado, se produce *discriminación directa* cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra por razón de su religión o convicción ideológica, su edad, su orientación sexual o discapacidad<sup>44</sup>. La discriminación directa la relacionamos con la igualdad formal, esta supone el derecho del ciudadano a recibir un trato igual, sin ningún tipo de discriminación basada en las características personales del individuo<sup>45</sup>.

Además de la prohibición de la discriminación directa, el TJUE ha prohibido la discriminación por asociación, aquella que se produce cuando el trabajador es tratado de manera desfavorable por tener una relación con una persona caracterizada por algún rasgo discriminatorio de los que prohíbe la Directiva.

Y también prohíbe la discriminación por asunción, aquella que se produce cuando el trabajador asume que posee alguna característica de las protegidas en la norma comunitaria y se le trata más desfavorablemente<sup>46</sup>.

Sin perjuicio de lo explicado anteriormente, la discriminación directa cuenta con unas excepciones particulares que afectan a la igualdad de trato. Ambas excepciones están reguladas en el artículo 4 de la Directiva.

La primera excepción regulada en el artículo 4.1 de la Directiva permite la diferencia de trato a un trabajador si se basa en una característica relacionada con los supuestos del artículo 1 y esta constituye un requisito profesional esencial y determinante para el empleador si el objetivo es legítimo y el requisito proporcionado. En el caso que estamos tratando la característica sería la religión del trabajador, para no considerar el trato como discriminatorio la conexión entre la religión del trabajador y el puesto de trabajo debe de ser muy clara. En pocas ocasiones el TJUE ha considerado que la religión suponga un requisito profesional esencial y determinante para la actividad profesional<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> “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”.

<sup>44</sup> Artículo 2.2.a. Directiva 2000/78/CE.

<sup>45</sup> Documento *Igualdad de trato en el empleo*, (Madrid, junio de 2007). Disponible en línea: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3263/Igualdad\\_de\\_trato\\_en\\_el\\_empleo\\_Panoramica.pdf?sequence](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3263/Igualdad_de_trato_en_el_empleo_Panoramica.pdf?sequence)

<sup>46</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*. cit., p.42.

<sup>47</sup> IBÍDEM, p.42.

La segunda excepción regulada en el artículo 4.2 de la Directiva permite la diferencia de trato a un trabajador si se basa en una característica relacionada con la religión o su convicción y esta constituye un requisito profesional esencial para el empleador, si el objetivo es legítimo y el requisito proporcionado y además la organización es una empresa de tendencia o ideológica. Es decir, amplía la excepción del artículo 4.1 haciendo referencia a la ética de la organización. En el caso que nos ocupa, una diferencia de trato basada en la religión en una empresa de tendencia no constituiría un trato discriminatorio si esa “característica constituyera un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización”

<sup>48</sup>.

El alcance de la religión como un requisito profesional esencial y justificado para acceder a un puesto de trabajo de una comunidad religiosa, es un asunto sobre el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado, resolviendo tres cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Supremo alemán. Este caso que explicaremos en los siguientes apartados del trabajo, es la sentencia de la Gran Sala de 17 de abril de 2018, asunto C-414/16, Vera Egenberger.

Por otro lado, la *discriminación indirecta* existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas<sup>49</sup>. La discriminación indirecta la relacionamos con la igualdad material, aquella que permite la introducción de ciertas desigualdades entre los grupos formados por personas que presentan diferencias reales existentes (grupos religiosos, minorías étnicas etc.)<sup>50</sup>.

La complejidad de justificar una discriminación indirecta supone identificar qué finalidades empresariales se considerarían legítimas. El tribunal de Justicia aclara el alcance del precepto considerando necesario analizar en cada caso los objetivos empresariales perseguidos y la proporcionalidad de los medios empleados <sup>51</sup>. Por lo tanto, la discriminación indirecta será lícita si está correctamente justificada por perseguir una finalidad legítima y los medios mediante los cuales se va a conseguir esa finalidad sean adecuados y necesarios<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Artículo 4.2. Directiva 2000/78/CE.

<sup>49</sup> Artículo 2.2.b. Directiva 2000/78/CE.

<sup>50</sup> Documento “*Igualdad de trato en el empleo...*”, cit.

<sup>51</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.45.

<sup>52</sup> MOTILLA, A., “Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral”, cit., p. 320.

Para proteger a las víctimas de los posibles tratos discriminatorios en el artículo 11 de la Directiva se recoge una protección contra las represalias. Es decir, se obliga a los estados a incluir en sus ordenamientos internos ciertas medidas para proteger a los trabajadores de cualquier trato de discriminación por parte del empleador. Los mecanismos que se pueden adoptar son: la apertura de expedientes a empresarios infractores junto con la imposición de multas y sanciones económicas. También las víctimas discriminadas podrán demandar ante la jurisdicción competente. Y por último, en los casos más graves de discriminación, se podrá imponer una sanción penal. Todos estos mecanismos están recogidos en el artículo 17 de la Directiva.

Tras explicar el contexto y la finalidad de la Directiva en el ámbito europeo, a continuación vamos a analizar brevemente la igualdad y la no discriminación laboral por motivos religiosos en el ámbito interno de España.

La Directiva 2000/78 CE fue transpuesta al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. La regulación del Estatuto de los Trabajadores responde al contenido de la Directiva<sup>53</sup>.

En el artículo 4.c) ET se reconoce el derecho de los trabajadores *“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”*.

Además, en el artículo 17 ET se establece que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”*.

---

<sup>53</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.49.

Dado el tema que estamos tratando cabe destacar que el contenido del artículo 4.2 de la Directiva referente a la excepción de la discriminación directa cuando el empleador es una empresa de tendencia o confesión religiosa no se transpuso al ordenamiento jurídico a través de la Ley 62/2003. En cambio, la normativa laboral de otros estados europeos, como por ejemplo Alemania, si contemplan expresamente esta posibilidad de discriminación directa<sup>54</sup>.

En el siguiente apartado nos centraremos en desarrollar en qué supuestos la religión o las convicciones pueden considerarse un requisito profesional legítimo en el ámbito laboral.

### **3.2.- SUPUESTOS EN QUE LA RELIGIÓN O CONVICCIONES PUEDE SER UN REQUISITO PROFESIONAL LEGÍTIMO**

En las confesiones religiosas las leyes laborales que se pueden aplicar a los trabajadores serán unas u otras en función de la religión del empleador.

Para analizar esta cuestión es preciso tener en cuenta los artículos 10 y 12 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>55</sup>, los cuales reconocen la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y la libertad de reunión y asociación. Por lo tanto, los empleadores de las empresas de tendencia o ideológicas para satisfacer el fin de la organización podrán utilizar los medios que consideren más oportunos, incluyendo dentro de esos medios el derecho a discriminar a un trabajador por su religión o convicción.

Tras analizar el contexto y la finalidad de la Directiva 2000/78 en el apartado anterior, nos apoyamos en las dos excepciones particulares de la discriminación directa reguladas en el artículo 4 de la misma. El artículo 4.1 reconoce el derecho al empleador de discriminar al trabajador por varios motivos tasados, entre estos motivos está la religión del trabajador, la cual debe constituir *“un elemento profesional, esencial y determinante en atención a la naturaleza de la actividad o al contexto en que se realiza.”* En cambio, el artículo 4.2 reconoce el derecho a discriminar al trabajador únicamente por motivos religiosos o convicciones ideológicas siempre que la organización sea *“una confesión religiosa o empresa de tendencia”*. Por lo tanto, este artículo 4 permitirá a los Estados aceptar y regular diferencias de trato basadas en la religión o convicciones debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta que se lleve a cabo<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.49.

<sup>55</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2010/C 83/ 02. Puede consultarse en la página web del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>.

<sup>56</sup> MOTILLA, A., “Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral”, cit., p.321.

En el tema que estamos tratando es relevante analizar el alcance de las excepciones cuando la organización es una confesión religiosa o una empresa de tendencia, es decir, el artículo 4.2 de la Directiva.

En primer lugar, la posibilidad de discriminar a un trabajador es viable únicamente por motivos religiosos o convicciones ideológicas. En cambio, el artículo 4.1 admite la discriminación por otros motivos como pueden ser la edad, el sexo, la discapacidad etc. En segundo lugar, para poder aplicar esta excepción la empresa tiene que ser obligatoriamente una confesión religiosa o una empresa de tendencia, mientras que el artículo 4.1 es aplicable a cualquier tipo de empresa. Y por último, basta con que la religión del trabajador o sus convicciones sean un requisito esencial para desempeñar el puesto de trabajo. Este artículo no nos habla del carácter determinante de esta característica, por lo tanto, es posible que el empleador discrimine a trabajadores que no realicen actividades religiosas o ideológicas<sup>57</sup>.

El principal problema de esta excepción es que la Directiva no se pronuncia sobre cuando se puede considerar a una empresa de tendencia. Aunque no propone un concepto concreto, el precepto se tiene que interpretar de manera restrictiva para evitar que las empresas discriminen por motivos religiosos a los trabajadores sin ninguna justificación<sup>58</sup>.

La definición de la directiva que hace referencia a las empresas de tendencia engloba a las organizaciones públicas y a las privadas. Se ha discutido sobre la posibilidad de considerar como empresa de tendencia a aquellos Estados que operarían como un ideario, es decir, *“estados que adopten un modelo de estricta neutralidad religiosa”*<sup>59</sup>. De esta manera, someterían a sus trabajadores a limitaciones en el ejercicio de su derecho de libertad religiosa. Según la opinión de Cañamares, *“la interpretación del concepto de empresa de tendencia en este caso sería demasiado amplia y supondría una disminución de la protección de los trabajadores del sector público justificando las excepciones a la igualdad de los ciudadanos con base a principios organizativos del Estado que pretendan garantizar la igualdad religiosa de todos sin obstáculos indebidos”*. En cambio, el TJUE si ha aportado ciertos criterios para determinar a una organización como empresa de tendencia en la Sentencia IR v. JQ<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> CAÑAMARES, S., “Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España”, en *Ius Canonicum*, 59 (2019), p. 642.

<sup>58</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.179.

<sup>59</sup> IBÍDEM, p.179.

<sup>60</sup> Sentencia IR v. JQ, de 11 de septiembre de 2018, asunto C-68/17.

En esta sentencia el tribunal señala que se considerará como empresa de tendencia, a aquellas organizaciones que se constituyan según el derecho privado y tengan una ética basada en la religión o convicciones según el artículo 4.2 de la Directiva.

En relación con los supuestos en los que la religión o las convicciones pueden considerarse un requisito profesional legítimo, es necesario hacer referencia a la Sentencia del TJUE en el caso Vera Egenberger (2018) a la que posteriormente nos referiremos.

En esta sentencia se resuelve una cuestión prejudicial sobre la interpretación y aplicación del precepto de la Directiva que estamos analizando sobre la discriminación laboral por motivos religiosos en empresas de tendencia. En este caso, la solicitante de empleo alega haber sufrido una discriminación laboral en un proceso de selección por no haber sido contratada al no pertenecer a una Iglesia protestante. La empresa que no contrata a la solicitante es una asociación privada con fines religiosos y caritativos dependiente de una Iglesia protestante en Alemania. En el fallo de la sentencia se reivindica el derecho de no ser apartada en una oferta de empleo por no pertenecer a la Iglesia evangélica. Esta cuestión supone una manifestación de la libertad de religión en sentido negativo<sup>61</sup>.

El Tribunal Supremo Alemán plantea ante el Tribunal de Justicia diversas cuestiones, la relevante para el asunto que estamos analizando es el significado que debe de tener la expresión “*requisito profesional esencial, legítimo y justificado*”<sup>62</sup>. Es decir, qué exigencias se deben imponer a título de exigencia profesional, esencial, legítima y justificada según el artículo 4.2 de la Directiva<sup>63</sup>.

La sentencia define el término “*esencial*” haciendo referencia al requisito de pertenencia a la religión como necesario. Esta pertenencia es necesaria debido a la importancia de la actividad profesional “*para la afirmación de esa doctrina o del ejercicio de su derecho a la autonomía*”<sup>64</sup>.

El término “*legítimo*” garantiza que la pertenencia a la religión no sirva para fomentar objetivos que no tengan nada que ver con la doctrina de su autonomía<sup>65</sup>. Este adjetivo según

---

<sup>61</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.142.

<sup>62</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.642.

<sup>63</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.145.

<sup>64</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales. cit.*, p.179.

<sup>65</sup> IBÍDEM, p.179.

SCHOUPPE intenta evitar que se exija la pertenencia a la religión o que se tengan las convicciones de la religión<sup>66</sup>.

Y por último, el término “*justificado*” implica la obligación de la empresa u organización a demostrar que “*el riesgo alegado de vulneración de su doctrina es probable y grave*”<sup>67</sup>. Este carácter supone que la jurisdicción nacional tendrá que ser competente para controlar el respeto al artículo 4.2 de la Directiva y que sean la Iglesia o la organización de tendencia las competentes en demostrar que el ataque a su ética es probable y grave<sup>68</sup>.

Además, aunque el artículo 4.2 no establezca que el requisito debe de ser proporcionado, hay que tener en cuenta que cualquier diferencia de trato a un trabajador debe realizarse respetando los principios generales del Derecho comunitario. Y aunque el tribunal afirma que los tribunales nacionales no podrán valorar la legitimidad de las creencias religiosas, deben de garantizar que los trabajadores no sean discriminados por razón de religión comprobando que se cumplen los tres términos anteriormente explicados. Por lo tanto, será obligatorio que el requisito sea esencial, legítimo y justificado respecto a la ética de la organización.

## 4.- EL CASO VERA EGENBERGER

### 4.1.- HECHOS DEL CASO

El objeto de este apartado consiste en analizar los hechos de la sentencia dictada por la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 17 de abril de 2018 (asunto C- 414/16)<sup>69</sup>.

El proceso comienza cuando la *Sra. Vera Egenberger*, candidata a un puesto de trabajo ofertado por *Evangelisches Werk*, una Iglesia protestante alemana, considera que ha sido discriminada por motivos religiosos en el proceso de selección de personal. En consecuencia, interpone una demanda reclamando una indemnización.

La empleadora *Evangelisches Werk* en noviembre de 2012 publicó una oferta de empleo de duración determinada para la realización de un proyecto. El trabajo consistía en redactar un informe, desde el punto de vista alemán, sobre el Convenio Internacional de las Naciones

---

<sup>66</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.146.

<sup>67</sup> CAÑAMARES, S., “Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España...” cit., p.642.

<sup>68</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.146.

<sup>69</sup> Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 17 de abril de 2018 (Gran Sala), (asunto C- 414/16), Caso Vera Egenberger vs Obra social Evangélica. Disponible en línea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0414>. En adelante citada como: STJUE, Caso Vera Egenbreger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018.

Unidas relativo a todas las formas de discriminación racial. Además de la redacción del informe, el empleo requería la realización de las siguientes tareas<sup>70</sup>:

- Seguimiento del proceso de redacción de los informes estatales sobre dicho convenio en el periodo entre 2012 y 2014.
- Elaboración de un 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.
- 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.
- La organización, administración y redacción de informes técnicos en el ámbito del trabajo.

Además, en la oferta de empleo se establecían los requisitos fundamentales que debían de cumplir los candidatos al puesto. Se consideraba como requisito esencial *“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”*.

También se pedía a los candidatos que indicaran su confesión en el *curriculum vitae*. La petición de este requisito fundamental fue la causa principal del litigio judicial. Las bases de la oferta se apoyan en la aplicación del Derecho eclesiástico propio de la Iglesia Evangélica de Alemania de 1 de julio de 2005 y el Reglamento Fundamental de 13 de julio de 1948<sup>71</sup>, donde se presupone la pertenencia confesional para trabajar en una Iglesia protestante y su obra social evangélica, aunque se podrán establecer excepciones según la tarea que se vaya a realizar.

La demandante Vera Egenberger presentó su candidatura a pesar de no pertenecer a ninguna confesión. Su candidatura pasó la primera fase del proceso de selección, pero después la organización no la llamo para realizar la entrevista y contrató a otra persona que en la documentación había reflejado su pertenencia a la Iglesia protestante regional de Berlín.

---

<sup>70</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 24.

<sup>71</sup> MORENO ANTÓN, M<sup>a</sup>., “El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE: La Sentencia de 17 de abril de 2018, asunto C-414/16, Vera Egenberger”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 47 (2018), pp.1-10.

Tras haber sido rechazada por carecer de confesión, Vera Egenberger presentó una demanda ante el Tribunal Laboral de Berlín por haber sido discriminada por motivos de religión por parte de la empleadora Evangelisches Werk.

En la demanda solicitó a la empleadora una indemnización de 9788,65 euros basando su petición en el artículo 15.2 de la Ley Alemana de igualdad de trato de 14 de agosto de 2006 que transpuso la Directiva 2000/78/CE<sup>72</sup>.

La parte demandada se opuso, alegando que no existían motivos de discriminación por razón de religión dado que el requisito esencial que exigían en la oferta de trabajo, es decir, la pertenencia a una confesión estaba incluido en el derecho de autonomía eclesiástica, protegido por la Constitución germana y además era un requisito justificado por la naturaleza del puesto de trabajo. Asimismo, Evangelisches Werk consideraba que este requisito respetaba el derecho de la Unión según lo establecido en el artículo 17 TFUE<sup>73</sup>.

La demanda fue estimada parcialmente, dado que se reconoció la indemnización por un importe inferior al pedido, 1957,73 euros. Por lo tanto, la demandante interpuso un recurso de apelación ante el Tribunal Regional Laboral de Berlín reclamando la indemnización apropiada, el cual fue desestimado. Y posteriormente, interpuso el recurso de casación ante el Tribunal Supremo Laboral, quien elevó la cuestión prejudicial al TJUE.

El resumen oficial de la sentencia es el siguiente: «*Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Diferencia de trato por razón de religión o convicciones — Actividades profesionales de Iglesias u otras organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones — Religión o convicciones que constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización — Concepto — Naturaleza de las actividades y contexto en el que se desarrollan — Artículo 17 TFUE — Artículos 10, 21 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*»<sup>74</sup>.

Este fallo es de especial importancia para el futuro, porque además de tratar el asunto de la discriminación laboral, define los criterios generales del artículo 4 de la Directiva 2000/78<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> En relación con esta cuestión, se puede ver el documento: *Sobre la religión como un requisito “profesional, esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización (religiosa)” para el acceso a un empleo. Notas a la sentencia del TJUE de 17 de abril de 2018 (asunto C-414/16)*. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/04/sobre-la-religion-como-un-requisito.html>

<sup>73</sup> “La Unión respetará y no prejuzgará el estatuto reconocido en los Estados miembros, en virtud del Derecho interno, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas”.

<sup>74</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018.

<sup>75</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.144.

A continuación, analizaremos las cuestiones prejudiciales de la sentencia, es decir, las diferentes preguntas que se le plantean al Tribunal Supremo alemán. Las tres cuestiones relevantes son <sup>76</sup>:

1. ¿Cuál es la *necesidad y el tipo de control jurisdiccional* que deben de ejercer los tribunales nacionales sobre la religión como requisito profesional, esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización?
2. ¿Se puede dejar sin efecto la legislación interna?, es decir, la *inaplicación del Derecho nacional*.
3. ¿Cuál es el alcance de dicha cuestión?, es decir, ¿Qué significado debe de dar la expresión *requisito profesional, esencial y legítimo*?

En relación con la primera cuestión planteada, se entiende que el Tribunal Constitucional alemán ha tomado la decisión de admitir una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones de un trabajador en el caso de una oferta de empleo por una comunidad religiosa, cuando la religión o convicción sean un requisito profesional esencial según la propia conciencia de la comunidad, basándose en su derecho de autonomía o en la naturaleza de sus actividades.

Por lo tanto, el Tribunal Constitucional alemán ha otorgado este privilegio a estas organizaciones basándose en una interpretación del artículo 9.1 de la Ley General de Igualdad de Trato alemana. Entiende que el control de plausibilidad<sup>77</sup> que debe realizar el órgano judicial estará basado en la “*conciencia eclesiológica*”. Esto supone que si el estatuto interno de la organización establece la diferencia entre la actividad próxima a la predicación del mensaje de la Iglesia y la actividad que no es próxima a ese mensaje, el tribunal no tendrá que comprobar la veracidad ni la justificación de esa distinción y tampoco deberá de hacer un control en profundidad respecto de esas posibles discriminaciones.

En conclusión, según el derecho interno alemán, el tribunal constitucional entiende que la empresa demandada puede por sí misma determinar si la religión constituye un requisito profesional justificado según su propia ética, sin tener en cuenta la naturaleza de la actividad a realizar. Esta interpretación no respalda a la Directiva 2000/78/CE, por ello, es necesario plantear al tribunal la cuestión sobre la necesidad de un control en profundidad, un control puramente formal o un control respecto de posibles abusos<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> MORENO ANTÓN, M<sup>a</sup>., “El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE...” cit., pp.4-9.

<sup>77</sup> Según la RAE, el término plausible es sinónimo de atendible, admisible, recomendable. En relación con esta definición, se puede ver en la página web de la RAE : <https://dle.rae.es/plausible>.

<sup>78</sup> MORENO ANTÓN, M<sup>a</sup>., “ El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE...” ,cit.,pp.4-9.

En relación con la segunda cuestión planteada, se pregunta al Tribunal Supremo alemán que ocurriría cuando en un litigio entre particulares la normativa interna del Tribunal nacional no se pudiera interpretar según el Derecho primario de la Unión. Es decir, qué obligación tendría el Tribunal nacional en caso de conflicto entre el Derecho interno y el Derecho primario de la Unión.

Por un lado, se plantea si el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea el cual dispone la prohibición de discriminación por razón de religión o convicciones puede suponer la inaplicación del Derecho nacional que no esté de acuerdo con dicha prohibición<sup>79</sup>. Y por otro lado, también solicita al TJUE que se pronuncie sobre el alcance del artículo 17 TFUE.

En tercer y último lugar se plantea al Tribunal cual es el significado de “*requisito profesional esencial, legítimo y justificado*”, es decir, cual es el alcance del control jurisdiccional. Esto supone determinar en base a qué criterios la religión o las convicciones según la naturaleza de la actividad cumplen con el requisito exigido<sup>80</sup>.

## **4.2.- OPINIÓN DEL TRIBUNAL**

En este apartado vamos a analizar las respuestas y la argumentación del Tribunal de Justicia a las diferentes cuestiones prejudiciales planteadas.

La primera cuestión planteada es sobre la necesidad y el tipo de control jurisdiccional que deben de ejercer los Tribunales nacionales sobre las Iglesias u organizaciones de tendencia que alegan que la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.

La Gran Sala responde que es necesario un *control judicial efectivo* cuando una Iglesia u organización de tendencia rechace la candidatura de un empleado por considerar que no cumple con el requisito profesional de la religión o convicción exigido, el cual es considerado respecto de la ética de su organización como esencial, legítimo y justificado. De esta manera, se garantizará el cumplimiento del artículo 4.2 de la Directiva 2000/78/CE<sup>81</sup>.

En primer lugar, la Gran Sala del Tribunal de Justicia hace referencia al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados por razón de religión o convicciones reflejado en la

---

<sup>79</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 35.

<sup>80</sup> ÍDEM, § 37.

<sup>81</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 59.

Directiva 2000/78/CE. Por lo tanto, es evidente que el rechazo de la candidatura de la demandante supone una discriminación por motivos religiosos al no pertenecer a ninguna confesión. Además, la Directiva 2000/78/CE en su artículo 4.2 considera el derecho a la autonomía de las Iglesias y otras organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones reconocido en el artículo 17 del TFUE y en el artículo 10 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión<sup>82</sup>.

Por lo tanto, el objetivo del artículo 4.2 de la Directiva es garantizar el equilibrio entre el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por motivos de religión, en particular en el proceso de selección y el derecho de la autonomía a las Iglesias u organizaciones de tendencia. Para lograr ese equilibrio en situaciones donde pueden concurrir esos derechos, la norma establece los siguientes criterios para llevar a cabo la ponderación: *“el carácter esencial, legítimo y justificado del requisito religioso frente a la doctrina de la organización a la luz del contexto y de la naturaleza de las actividades que se van a llevar a cabo”*<sup>83</sup>.

En caso de litigio, la ponderación puede ser objeto de una autoridad independiente y en último término será objeto de un tribunal nacional. El tribunal aclara que aunque el artículo 4.2 de la Directiva respete la legislación interna, no implica que los Estados miembros basándose en su derecho interno puedan eludir el control judicial efectivo sobre la concurrencia de los criterios señalados anteriormente<sup>84</sup>.

En conclusión, si el control de estos criterios lo realizara la Iglesia o la organización que pretende aplicar la diferencia de trato, en vez de una autoridad independiente, según el TJUE ese control quedaría desprovisto de virtualidad alguna<sup>85</sup>. Por ello, la respuesta a la primera pregunta planteada es que todos los actos basados en la religión como requisito profesional esencial, legítimo y justificado para acceder al empleo por la naturaleza de las actividades podrán ser objeto de un *control judicial efectivo* para que se garantice el cumplimiento de los criterios del artículo 4.2 de la Directiva.

Es decir, a la respuesta a la pregunta de si una Iglesia puede decidir por si misma que existe *“una exigencia profesional, esencial, legítima y justificada”* es negativa, dado que la Iglesia no puede ser a la vez juez y parte ya que la no discriminación de la Directiva no tendría una protección efectiva<sup>86</sup>.

---

<sup>82</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 50.

<sup>83</sup> CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*. cit., p.179.

<sup>84</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 55.

<sup>85</sup> ÍDEM, § 46.

<sup>86</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.144.

La segunda cuestión planteada es sobre la inaplicación del Derecho nacional. El tribunal de la Gran Sala responde que es obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales valorar si sus normas nacionales pueden interpretarse según el artículo 4.2 de la Directiva 2000/78/CE, con el límite de no llevar a cabo una interpretación *contra legem*<sup>87</sup> de la legislación interna. Para valorar este supuesto, el Tribunal exige a los órganos jurisdiccionales nacionales “*modificar su reiterada jurisprudencia*” en caso de que fuera incompatible con los objetivos de la Directiva Europea<sup>88</sup>.

En el supuesto en el que no fuera posible hacer una interpretación de la norma interna según el Derecho de la Unión, los artículos 21 y 47 de la Carta de Derechos Fundamentales que tienen carácter imperativo para todos los estados miembros, obligan a los jueces nacionales a garantizar la protección jurídica de los mismos “*dejando de aplicar, en caso necesario, cualquier norma que los contradiga*”<sup>89</sup>.

En conclusión, la respuesta del TJUE a la pregunta: ¿Se puede dejar sin efecto la legislación interna? es afirmativa. No se aplicará el Derecho nacional cuando contradiga la prohibición de discriminación del artículo 21 de la Carta y además los órganos nacionales jurisdiccionales deberán de garantizar el respeto al *principio de proporcionalidad* al efectuar el control que les corresponde<sup>90</sup>. Primará el derecho comunitario sobre la norma nacional, incluso si es acompañada de una falta de respeto de una norma de rango constitucional. Por ello, en este caso se interpretará el artículo 9.1 de la Ley general de igualdad de trato según el derecho comunitario<sup>91</sup>.

La tercera y última cuestión sobre el alcance del control jurisdiccional, el Tribunal de Justicia considera que es necesario comprobar el nexo entre la religión o convicción como base de la diferencia de trato y la naturaleza de la actividad laboral que se va a realizar. Por lo tanto, 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*”. Los supuestos que se dan en la Sentencia para determinar ese vínculo se pueden derivar de la naturaleza de la actividad que se realice, por

---

<sup>87</sup> Contra legem: “contra la ley”.

<sup>88</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 72.

<sup>89</sup> ÍDEM, § 79.

<sup>90</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 81.

<sup>91</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.146.

ejemplo, la determinación de la ética de la Iglesia o las circunstancias en las que se realice la actividad<sup>92</sup>.

Además, los tribunales nacionales según el caso concreto que se trate tienen la obligación de comprobar si el requisito profesional es esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de organización. Como he explicado anteriormente en otro apartado, para el alto tribunal, el significado de estos tres adjetivos es el siguiente:

- “*Esencial*”, hace referencia al requisito de pertenencia a la religión o adhesión a las convicciones de la ética de la Iglesia o de la organización de que se trate, resulta necesaria dada la importancia de la actividad profesional o el ejercicio de su derecho a la autonomía por parte de esa Iglesia o esa organización<sup>93</sup>.
- “*Legítimo*”, intenta evitar que se exija la pertenencia a la religión o de la adhesión que se tengan las convicciones de la religión para que no sirva para promover un objetivo ajeno a dicha ética<sup>94</sup>.
- “*Justificado*” supone que la jurisdicción nacional será la encargada de controlar que se respete el artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y serán la Iglesia o la organización los encargados de demostrar el ataque a su ética o a su autonomía<sup>95</sup>.

Según Moreno Antón el caso de Vera Egenberger va más allá de analizar la discriminación por motivos de religión cuando la Iglesia empleadora considera como requisito profesional esencial la adhesión religiosa. Según su opinión, este caso examina el alcance que tienen los tribunales estatales sobre el derecho de autonomía confesional y la fiscalización de sus contornos<sup>96</sup>.

Dado que el TJUE no considera que la mera conciencia eclesiológica sea suficiente para justificar como requisito profesional legítimo y justificado la adhesión religiosa para poder optar a un empleo en una comunidad religiosa, se pone de manifiesto la necesidad de que los órganos judiciales nacionales realicen un control real y efectivo sobre esa necesidad de exigir la adhesión religiosa y verificar la naturaleza esencial, legítima y justificada del requisito. Es preciso señalar, que para realizar el ejercicio de ese control real y efectivo los tribunales deberán de atenerse al principio de proporcionalidad para conseguir un equilibrio entre todos

---

<sup>92</sup> STJUE, Caso Vera Egenberger vs Obra Social Evangélica, 17 de abril de 2018, § 63.

<sup>93</sup> SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.145.

<sup>94</sup> IBÍDEM p.146

<sup>95</sup> IBÍDEM p.146

<sup>96</sup> MORENO ANTÓN, M<sup>a</sup>., “El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE...” cit.,pp.4-9.

los intereses. Moreno Antón considera que para realizar una *“apreciación concreta y claramente funcional de la proporcionalidad”*, al aplicar este principio es necesario prescindir de planteamientos abstractos<sup>97</sup>.

Como consideración final, resaltar que varios autores como Moreno Antón o M.E. Genussa han opinado que *“la argumentación jurídica del fallo parece poco sólida”* y que se necesita una aclaración sobre la consideración del artículo 17 del TFUE<sup>98</sup>.

## CONCLUSIONES

1. El régimen jurídico del personal no religioso en las organizaciones con fines religiosos es una cuestión delicada, que entronca directamente con las políticas de recursos humanos de las empresas.
2. En el ámbito de la unión europea, la no discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral ha sido abordada ya hace años a través de la Directiva 2000/78, que da un tratamiento específico a esa problemática, y, en tiempos mucho más recientes, por la sentencia del TJUE de 17 de abril de 2018 (asunto C-414/16).
3. Este asunto trata acerca de una candidata a un puesto de trabajo ofertado por una Iglesia protestante alemana que considera que ha sido discriminada por motivos religiosos en el proceso de selección de personal, como consecuencia interpone una demanda solicitando la correspondiente indemnización. Al hilo de esa problemática el TC de Alemania solicitó la intervención del TJUE para aclarar el sentido de la discriminación laboral por motivos religiosos dado que la demanda fue estimada parcialmente, y en un principio se reconoció la indemnización por un importe inferior al pedido.
4. Del análisis de la normativa comunitaria y de la respuesta dada por la Gran sala del TJUE a ese caso, se derivan algunos aspectos claves para asegurar un adecuado equilibrio entre los derechos del trabajador y los derechos de la Iglesias o confesiones en supuestos de este tipo:
5. En primer lugar, una Iglesia no podrá decidir por si misma que existe *“una exigencia profesional, esencial, legítima y justificada”* porque, en ese caso, la no discriminación de la Directiva no tendría una protección efectiva. Por lo tanto, todos los actos basados en la religión como requisito profesional esencial, legítimo y justificado para acceder al empleo

---

<sup>97</sup> IBÍDEM.

<sup>98</sup> SCHOUPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia ...”, cit., p.148.

por la naturaleza de las actividades tendrán que ser objeto de un *control judicial efectivo* para que se garantice el cumplimiento de los criterios del artículo 4.2 de la Directiva.

6. En segundo lugar, los tribunales nacionales serán competentes para conocer aquellos litigios que pueda suscitar la aplicación de la Directiva 2000/78, pero cuando el Derecho nacional contradiga el Derecho comunitario se podrá dejar sin efecto la legislación interna. Por lo tanto, la prohibición de no discriminación y el derecho a la tutela judicial efectiva estarán garantizados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
7. En tercer y último lugar, los tribunales nacionales según el caso concreto que se trate tendrán la obligación de comprobar si el requisito profesional es esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de organización.
8. En mi opinión, el caso explicado de Vera Egenberger es un asunto fundamental que sirve de referente para futuros asuntos dado que explica e interpreta el artículo 4 de la Directiva 2000/78. Sentando el precedente de que las empresas por si mismas no podrán determinar si la religión constituye un requisito profesional, esencial, legítimo y justificado y por lo tanto, no se permitirán discriminaciones laborales improcedentes por motivos religiosos.

## BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

### I. DOCTRINA

APARICIO TOVAR, J. “Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas”, en *Lecciones de Derecho del Trabajo*, (1980).

BLAT GIMENO, F. R., (s.f.). “Relaciones laborales en empresas ideológicas”, en *Colección de Estudios*, Madrid, (1986).

CAÑAMARES, S., *Igualdad religiosa en las relaciones laborales* , Ed. Aranzadi, Pamplona, 2018, pp.15-267.

CAÑAMARES, S., “Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España”, en *Ius Canonicum*, 59 (2019).

CELADOR, O., “Régimen jurídico del personal no religioso de las organizaciones con fines religiosos”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 48 (2018), pp.1-45.

DE VAL TENA, A. L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo”, en *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 2 (1994), pp. 177-198.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M., “Libertad ideológica y prestación de servicios”, en *Relaciones laborales*, tomo 1, (1985).

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., Y CALVO GALLEGU, F. J., “La directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario”, en *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y Bienestar social*, 59 (2001), pp. 125-163.

MANGARELLI, C., “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa y límites” en *Derecho del Trabajo* ,1101 (2012).

MORENO ANTÓN, M<sup>a</sup>., “El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE: La Sentencia de 17 de abril de 2018, asunto C-414/16, Vera Egenberger”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 47 (2018), pp.1-10.

MORO ALMARAZ, M<sup>a</sup>. J., “Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral”, en *Relaciones laborales*, tomo 1, (1986).

MOTILLA, A., “ Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral” en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*,33 (2017), pp. 317-341.

ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., “La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Tesis doctoral*, Zaragoza, (1983).

SCHOUPPE, J.P., “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia a la luz de la jurisprudencia europea”, en *Ius Canonicum*, 59 (2019), pp.121-158.

VIVES, J. M., “Las instituciones religiosas del tercer sector como empresas de tendencia”, en *REPATS: Revista de estudios e pesquisas avançadas do terceiro setor*, 1 (2014), pp. 1-19.

WALLMEYER, J., “Die Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund, Stuttgart”, 1962.

ZELAYA, F., “Derivaciones laborales de las empresas ideológicas o de tendencia en Nicaragua”, en *Revista de Derecho*, 16 (2013), pp. 153-198.

## II. NORMAS Y DOCUMENTOS

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2010/C 83/ 02.

Puede consultarse en la página web del Boletín Oficial del Estado:

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf> [Última fecha de consulta: 1/06/2020].

Constitución Española. Puede consultarse en la página Web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229) [Última fecha de consulta: 20/04/2020].

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 consultarse en la página web del Boletín Oficial del Estado:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> [Última fecha de consulta: 20/05/2020].

Documento *Igualdad de trato en el empleo*, (Madrid, junio de 2007). Disponible en línea: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3263/Igualdad\\_de\\_trato\\_en\\_el\\_empleo\\_Panoramica.pdf?sequence](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3263/Igualdad_de_trato_en_el_empleo_Panoramica.pdf?sequence) [Última fecha de consulta: 29/05/2020].

Documento: *Sobre la religión como un requisito “profesional, esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización (religiosa)” para el acceso a un empleo. Notas a la sentencia del TJUE de 17 de abril de 2018 ( asunto C-414/16)*. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/04/sobre-la-religion-como-un-requisito.html> [Última fecha de consulta: 2/06/2020].

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Puede consultarse en la página web del Boletín Oficial del Estado:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936> [Última fecha de consulta: 31/05/2020].

Real Academia Española. Disponible en línea: <https://www.rae.es/> [Última fecha de consulta: 4/06/2020].

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Puede consultarse en la página Web de la

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Última fecha de consulta: 28/05/2020].

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Versión consolidada, 2010). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf> [Última fecha de consulta: 3/06/2020].

### **III. SENTENCIAS CITADAS**

Sentencia IR v. JQ, de 11 de septiembre de 2018, asunto C-68/17. Disponible en línea: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2018.408.01.0013.01.SPA&toc=OJ:C:2018:408:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.408.01.0013.01.SPA&toc=OJ:C:2018:408:TOC) [Última fecha de consulta: 2/06/2020].

Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 17 de abril de 2018 ( Gran Sala), (asunto C- 414/16). Caso Vera Egenberger vs Obra social Evangélica. Disponible en línea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0414> [Última fecha de consulta: 2/06/2020].