Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 11 de septiembre de 2018 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Actividades profesionales de iglesias u otras organizaciones cuya ética se base en la religión o las convicciones — Requisitos profesionales — Actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la iglesia u organización — Concepto — Diferencia de trato basada en la religión o las convicciones — Despido de un trabajador de religión católica, que ejerce responsabilidades directivas, por haber contraído un segundo matrimonio civil tras un divorcio»

En el asunto C-68/17,

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 28 de julio de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de febrero de 2017, en el procedimiento seguido entre

IR

y

JQ,

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, A. Rosas y J. Malenovský, Presidentes de Sala, y los Sres. E. Juhász, M. Safjan y D. Šváby, la Sra. A. Prechal, el Sr. F. Biltgen (Ponente), la Sra. K. Jürimäe y los Sres. M. Vilaras y E. Regan, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 27 de febrero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de IR, por el Sr. B. Göpfert, Rechtsanwalt, y por los Sres. M. Ruffert y G. Thüsing;

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

– en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y por las Sras. A. Siwek y M. Szwarc, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

– 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 31 de mayo de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre 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 seguido entre JQ y su empresario, IR, en relación con la legalidad del despido de JQ, justificado por un presunto incumplimiento de su obligación de buena fe y de lealtad hacia la ética de IR.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Según los considerandos 4, 23, 24 y 29 de la Directiva 2000/78:

«(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, 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 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 misma Directiva dispone lo siguiente:

«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 y 2, de la Directiva establece lo siguiente:

«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;

[…]»

6 El artículo 4 de la misma Directiva es del tenor siguiente:

«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 lo siguiente:

«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 misma 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

Ley Fundamental

9 El artículo 4, apartados 1 y 2, de la Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Ley Fundamental de la República Federal de Alemania), de 23 de mayo de 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1; en lo sucesivo, «Ley Fundamental»), dispone lo siguiente:

«(1) La libertad de creencia 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 Ley Fundamental, forma parte integrante de esta lo dispuesto en los artículos 136 a 139 y 141 de la Weimarer Reichsverfasssung (Constitución de Weimar), de 11 de agosto de 1919 (en lo sucesivo, «Constitución de Weimar»).

11 El artículo 137 de la Constitución de Weimar establece lo siguiente:

«(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 Ley Fundamental en relación con el artículo 137, apartado 3, de la Constitución de Weimar no son únicamente las propias iglesias en su condición de comunidades religiosas, sino también el conjunto de entidades vinculadas 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.

Ley de Protección contra el Despido

13 La Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra el Despido), de 25 de agosto de 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), en su versión aplicable al litigo principal, establece lo siguiente en su artículo 1:

«Despidos improcedentes por causas sociales

(1) El despido de un trabajador por cuenta ajena cuyo contrato haya durado más de seis meses ininterrumpidos en la misma empresa será jurídicamente inoperante cuando sea improcedente por causas sociales.

(2) El despido será improcedente por causas sociales cuando no se deba a motivos personales o relacionados con el comportamiento del trabajador por cuenta ajena o a obligaciones imperiosas que pesen sobre la empresa y que se opongan al mantenimiento del empleo del trabajador por cuenta ajena en dicha empresa […]»

Ley de Igualdad de Trato

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

15 Según el artículo 1 de la Ley de Igualdad de Trato, que determina el objetivo de la Ley:

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

16 El artículo 7, apartado 1, de la Ley de Igualdad de Trato dispone lo siguiente:

«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, al cometerla, se limite a presumir que existe alguno de los motivos enunciados en el artículo 1.»

17 A tenor del artículo 9 de la Ley de Igualdad de Trato:

«(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 al derecho a la autonomía [de la comunidad religiosa o asociación] o a la naturaleza de sus actividades.

(2) La prohibición de diferencias de trato basadas en la religión o las 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 trabajadores una actitud de buena fe y de lealtad en el sentido de su propia conciencia.»

Derecho canónico

18 A tenor del canon 1085 del *Codex Iuris Canonici* (Código de Derecho canónico):

«(1) [Contrae matrimonio nulo] quien está ligado por el vínculo de un matrimonio anterior, aunque no haya sido consumado.

(2) Aun cuando el matrimonio anterior sea nulo o haya sido disuelto por cualquier causa, no por eso es lícito contraer otro antes de que conste legítimamente y con certeza la nulidad o disolución del precedente.»

19 El Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Reglamento aplicable al Servicio Eclesiástico en el Marco de las Relaciones Laborales dentro de la Iglesia), de 22 de septiembre de 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 222; en lo sucesivo, «Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993»), establece lo siguiente en su artículo 1:

«Principios generales de los servicios eclesiásticos

Todas las personas que colaboren con su trabajo en una institución de la Iglesia Católica, cualquiera que sea su situación jurídico-laboral, contribuirán al cumplimiento de la parte que corresponda a esa institución en la misión de la Iglesia (comunidad de servicio). […]»

20 Según el artículo 4 del Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, titulado «Deber de lealtad»:

«(1) Todos los trabajadores católicos deben reconocer y respetar los principios de la doctrina religiosa y moral católica en materia de fe y buenas costumbres. La vida personal de los trabajadores dará testimonio del respeto de los principios de la doctrina católica en materia de fe y buenas costumbres; ello es necesario, en particular, en el servicio pastoral, catequético y docente, así como en el caso de trabajadores que trabajen en virtud de una misión canónica. Lo mismo se aplicará a los trabajadores con responsabilidades directivas.

(2) Los trabajadores cristianos no católicos deberán respetar las verdades y valores del Evangelio y contribuir a su realización en la institución.

[…]

(4) Todos los trabajadores deberán abstenerse de observar una actitud hostil a la Iglesia. Ni en su vida personal ni en su comportamiento en el ámbito profesional podrán poner en riesgo la credibilidad de la Iglesia o de la institución en la que trabajen.»

21 El artículo 5 del Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, titulado «Infracciones del deber de lealtad», dispone lo siguiente:

«(1) Si un trabajador deja de cumplir los requisitos de empleo, el empresario deberá intentar, a través del consejo, que el trabajador corrija definitivamente esa irregularidad. […] Como última medida, podrá considerarse el despido.

(2) En especial, la Iglesia considera motivos de despido específicamente eclesiásticos las siguientes infracciones graves del deber de lealtad:

[…]

– la celebración de un matrimonio nulo conforme a la fe y al ordenamiento jurídico de la Iglesia,

[…].

(3) Cuando sea cometido por [trabajadores] que ejerzan responsabilidades directivas […], todo comportamiento que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2, pueda considerarse con carácter general motivo de despido excluye que dicho trabajador pueda conservar su trabajo. En casos excepcionales podrá renunciarse al despido cuando existan motivos graves en el caso concreto que hagan que el despido resulte excesivo.»

22 El Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Reglamento General de los Hospitales Católicos de Renania del Norte-Westfalia, Alemania), de 5 de noviembre de 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 321), establece lo siguiente:

«A. Dependencia de la Iglesia

[…]

6. El organismo responsable estará sujeto a lo dispuesto en el [Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993], adoptado sobre la base de la declaración de los obispos alemanes sobre los servicios eclesiásticos, incluidas sus modificaciones y adiciones. Se considerará trabajadores con responsabilidades directivas a los efectos del citado Reglamento a la dirección del hospital y a los jefes de servicio.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

23 IR es una sociedad de responsabilidad limitada de Derecho alemán, que tiene por objeto social el desempeño de las funciones de *Caritas* (confederación internacional de organizaciones católicas de fines caritativos) como expresión de la vida y la esencia de la Iglesia Católica romana y se dedica en particular a la gestión de hospitales. IR no persigue primordialmente fines lucrativos y depende del Arzobispado católico de Colonia (Alemania).

24 JQ profesa la religión católica. Es médico de formación y trabaja desde 2000 como jefe del servicio de medicina interna de un hospital de IR, con un contrato de trabajo basado en el Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993.

25 JQ estaba casado conforme al rito católico. En agosto de 2005 su primera esposa se separó de él y el divorcio se pronunció en marzo de 2008. En agosto de 2008, JQ contrajo matrimonio civil con su nueva compañera, sin que se hubiera anulado su primer matrimonio.

26 Cuando tuvo conocimiento de este segundo matrimonio, IR despidió a JQ, mediante escrito de 30 de marzo de 2009, con efectos a 30 de septiembre de 2009.

27 JQ presentó una demanda ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania), alegando que su segundo matrimonio no era causa válida de despido. En su opinión, su despido vulneraba el principio de igualdad de trato, dado que, con arreglo al Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, la celebración de un nuevo matrimonio por parte de un jefe de servicio protestante o sin religión no habría tenido ninguna consecuencia en su relación laboral con IR.

28 IR alegó que el despido de JQ no era improcedente por causas sociales, ya que, habida cuenta de que JQ ejercía responsabilidades directivas a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, al contraer un matrimonio nulo con arreglo al Derecho canónico había infringido claramente los deberes que le incumbían en virtud de su contrato laboral con IR.

29 El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) estimó la demanda de JQ. El recurso de apelación interpuesto por IR contra dicha resolución fue desestimado por el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania). IR presentó recurso de casación («Revision» alemana) ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), que lo desestimó mediante sentencia de 8 de septiembre de 2011, considerando en esencia que el despido de JQ no era procedente, puesto que IR no despediría a trabajadores no católicos que ocupasen el puesto de JQ en caso de que estos se volvieran a casar.

30 IR llevó el asunto al Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal), el cual, mediante auto de 22 de octubre de 2014, anuló la sentencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), al que devolvió el asunto.

31 El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) considera que la resolución del litigio principal depende de si el despido de JQ por IR es lícito con arreglo al artículo 9, apartado 2, de la Ley de Igualdad de Trato, señalando, no obstante, que esta disposición debe interpretarse de conformidad con el Derecho de la Unión y que, por ello, el resultado del litigio depende de la interpretación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, transpuesto en Derecho nacional mediante el artículo 9, apartado 2, de la Ley de Igualdad de Trato.

32 Más en concreto, el tribunal remitente se plantea en primer lugar si, al tratarse de una sociedad de capital de Derecho privado que es propiedad de la Iglesia Católica, IR está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 y, por consiguiente, tiene derecho a exigir a sus trabajadores una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de dicha Iglesia. A su juicio, no puede descartarse que el Derecho de la Unión impida que una sociedad de esas características, constituida con arreglo a Derecho privado y que opera en el ámbito de la sanidad conforme a las prácticas del mercado, invoque derechos propios de la Iglesia.

33 Sobre ese particular, el tribunal remitente se pregunta si las iglesias u otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones pueden definir por ellas mismas y de manera definitiva qué es una actitud de buena fe y lealtad «hacia la ética de la organización» a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 y si pueden también, a este respecto, determinar autónomamente (como se lo permite el Derecho constitucional alemán) una graduación en los deberes de lealtad para unas mismas funciones directivas teniendo en cuenta exclusivamente la religión de los trabajadores.

34 En segundo lugar, el tribunal remitente señala que, una vez que el Tribunal de Justicia haya interpretado el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, es a dicho tribunal nacional a quien corresponderá resolver, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si es posible interpretar el artículo 9, apartado 2, de la Ley de Igualdad de Trato de modo que respete el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, y de ser así en qué medida, y también, en el supuesto de que esa disposición nacional no se preste a una interpretación conforme, si ha de ser inaplicada total o parcialmente.

35 A este respecto, el tribunal remitente se pregunta, por una parte, si la prohibición de discriminación por razón de religión o de 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. Aunque reconoce que la Carta no entró en vigor hasta el 1 de diciembre de 2009, mientras que el despido controvertido en el litigio principal se produjo en marzo de 2009, el tribunal remitente precisa que no cabe descartar que, antes incluso de la entrada en vigor de la Carta, existiera ya, como principio general del Derecho de la Unión, una prohibición de toda discriminación basada en la religión o en las convicciones y que, de conformidad con el principio de primacía del Derecho de la Unión, dicha prohibición primara sobre el Derecho nacional, incluido el Derecho constitucional.

36 En tercer lugar, el tribunal remitente se pregunta cuáles son los criterios que deben servir de guía para determinar si la exigencia de una actitud de buena fe y lealtad es conforme con el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78.

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

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la [Directiva 2000/78] en el sentido de que la iglesia puede decidir imperativamente que una organización como la parte demandada en el presente litigio debe diferenciar, al exigir a los trabajadores con responsabilidades directivas una actitud de buena fe y de lealtad, entre los que pertenecen a esa iglesia y los que pertenecen a otra iglesia o a ninguna?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:
   a) ¿Debe excluirse la aplicación, en el presente litigio, de una disposición de Derecho nacional como la del artículo 9, apartado 2, [de la Ley de Igualdad de Trato], en virtud de la cual está justificada tal diferencia de trato por razón de la pertenencia del trabajador a una confesión, con arreglo a la conciencia eclesiológica de la iglesia de que se trate?
   b) ¿Qué requisitos deben cumplirse, de acuerdo con el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la [Directiva 2000/78], para que pueda exigirse a los trabajadores de una iglesia u otra de las organizaciones referidas en dicha disposición una actitud de lealtad y de buena fe hacia la ética de la organización?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial y la segunda parte de la segunda cuestión prejudicial

38 En su primera cuestión prejudicial y en la segunda parte de su segunda cuestión prejudicial, que han de analizarse conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, 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 en las convicciones y que gestione un centro hospitalario bajo la forma de una sociedad de capital de Derecho privado puede decidir, con carácter definitivo, imponer a aquellos de sus trabajadores que ejerzan responsabilidades directivas unas exigencias relativas a una actitud de buena fe y de lealtad que son distintas en función de la religión de esos trabajadores o de su irreligión y, en caso de respuesta negativa, qué criterios deben servir de guía para comprobar, en cada caso concreto, si tales exigencias son conformes con la citada disposición.

39 Habida cuenta de las explicaciones aportadas por el tribunal remitente sobre su primera cuestión, es preciso determinar en primer lugar, con respecto al ámbito personal de aplicación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, si el hecho de que la entidad que en el asunto principal exigía a sus trabajadores una actitud de buena fe y de lealtad sea una sociedad de capital de Derecho privado puede impedirle invocar la citada disposición.

40 A ese respecto procede observar que, habida cuenta del carácter genérico de los términos utilizados en el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 para definir su ámbito personal de aplicación («iglesias y […] demás organizaciones públicas o privadas»), las consideraciones sobre la naturaleza y forma jurídicas de la entidad en cuestión no pueden incidir en la aplicabilidad de esta disposición a situaciones como la controvertida en el litigio principal. Concretamente, la referencia a las organizaciones privadas incluye las entidades que, al igual que IR, se han constituido con arreglo al Derecho privado.

41 Dicho esto, resulta oportuno precisar, por un lado, que lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 se aplica exclusivamente a las iglesias y a las demás organizaciones públicas o privadas «cuya ética se base en la religión o las convicciones».

42 Por otro lado, el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 se refiere a las «personas que trabajen» para dichas iglesias u organizaciones, lo cual quiere decir que el ámbito de aplicación de la disposición abarca, al igual que el del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva, las actividades profesionales de dichas personas.

43 En segundo lugar, por lo que respecta a la cuestión del control de la aplicación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 por parte de los tribunales nacionales, procede recordar que el Tribunal de Justicia declaró en su día, en un asunto referido a la interpretación del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de esa Directiva, que esta última disposición debe interpretarse en el sentido de que, cuando una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o en las convicciones alegue, en apoyo de una decisión o de un acto 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 destinado a garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios mencionados en la citada disposición (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 59).

44 Por otra parte, el hecho de que el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, 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 sustraigan a un control judicial efectivo la observancia de los criterios mencionados en esa disposición (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 54).

45 Los razonamientos formulados por el Tribunal de Justicia en apoyo de este requisito de control judicial efectivo, basados en el objetivo de la Directiva 2000/78, en el contexto en que se ubica el artículo 4, apartado 2, de esta, en las garantías que sus artículos 9 y 10 imponen a los Estados miembros para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en dicha Directiva y para la protección de las personas que se consideren víctimas de discriminación y en el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 47 a 49), son válidos igualmente en circunstancias como las del litigio principal, en las que una organización privada alega, en apoyo de la decisión de despedir a uno de sus trabajadores, que este no ha respetado la actitud de buena fe y lealtad hacia la ética de esa organización mencionada en el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la misma Directiva,.

46 En efecto, este párrafo segundo añade al párrafo primero del artículo 4, apartado 2, de dicha Directiva la precisión de que entre los requisitos profesionales que una iglesia u otra organización pública o privada cuya ética se base en la religión o en las convicciones puede exigir a las personas que trabajen para ella se encuentra el de que observen una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de dicha iglesia u organización. No obstante, tal como se desprende en particular del inciso «siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas», dicha facultad debe ejercitarse cumpliendo con los demás

disposiciones de la Directiva 2000/78, y en particular con los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva, que a su vez deben poder someterse, en su caso, a un control judicial efectivo, como se ha recordado en el apartado 43 anterior.

47 Por lo tanto, en contra de lo que alegan IR y el Gobierno alemán, el análisis de la legalidad del requisito de una actitud de buena fe y de lealtad exigido por una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o en las convicciones no puede efectuarse exclusivamente a la luz del Derecho nacional, sino que debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 y los criterios allí mencionados, cuya observancia no puede quedar sustraída a un control judicial efectivo.

48 El artículo 17 TFUE no puede desvirtuar esta conclusión. En efecto, por un lado, el tenor de esa disposición coincide, en esencia, con el de la Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, anexa al Acta final del Tratado de Ámsterdam. Pues bien, el hecho de que el considerando 24 de la Directiva 2000/78 cite expresamente dicha Declaración evidencia que el legislador de la Unión la tuvo necesariamente en cuenta al adoptar esta Directiva, y en particular su artículo 4, apartado 2, ya que esta disposición remite precisamente a las legislaciones y prácticas nacionales vigentes en la fecha de adopción de dicha Directiva. Por otro lado, si bien es cierto que el artículo 17 TFUE expresa la neutralidad de la Unión respecto al modo en que los Estados miembros organicen sus relaciones con las iglesias y asociaciones o comunidades religiosas, no por ello permite que la observancia de los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 escape a un control judicial efectivo (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 56 a 58).

49 En tercer lugar, por lo que se refiere a los requisitos de aplicación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, es preciso destacar, habida cuenta de lo señalado en el apartado 46 anterior, que una diferencia de trato con respecto a la exigencia de una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética del empresario, como la controvertida en el litigio principal, diferencia de trato de la que no se discute que está basada únicamente en la religión de los trabajadores, debe cumplir con los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva.

50 Sobre ese particular, el Tribunal de Justicia declaró en su día que se desprende expresamente de esta disposición que es por la «naturaleza» de las actividades de que se trate o por el «contexto» en el que se desarrollen por lo que la religión o las convicciones pueden constituir, en su caso, un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la iglesia u organización en cuestión, en el sentido de dicha disposición. Por lo tanto, la legalidad con arreglo a esta última disposición de una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones está supeditada a la existencia objetivamente comprobable 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 la actividad, por ejemplo, cuando esta implique 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 dicha actividad debe desarrollarse, como la necesidad de representar de manera creíble a la Iglesia o a la organización en el exterior de la misma (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 62 y 63).

51 Por lo que atañe, más concretamente, a los tres criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia precisó en su día, para comenzar, que la utilización del adjetivo «esencial» significa que la pertenencia a la religión o la adhesión a las convicciones en que se base la ética de la iglesia u 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 para el ejercicio por parte de esa iglesia u organización de su derecho a la autonomía, reconocido en el artículo 17 TFUE y en el artículo 10 de la Carta (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 50 y 65).

52 Después, el Tribunal de Justicia indicó que el empleo del término «legítimo» por parte del legislador de la Unión demuestra que quiso garantizar que el requisito de pertenencia a la religión o de 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 del derecho a la autonomía por parte de esa iglesia o de esa organización (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 66).

53 Por último, el término «justificado» implica no solo que los tribunales nacionales pueden controlar la observancia de los criterios incluidos en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, sino también que la iglesia o la organización que haya exigido un requisito profesional 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 resulta necesario (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 67).

54 A este respecto, el requisito previsto en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 debe ser conforme con el principio de proporcionalidad, lo cual implica que los órganos jurisdiccionales nacionales deben comprobar si el requisito es apropiado y no excede de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 68).

55 De los argumentos expuestos en los apartados 49 a 54 anteriores se deriva que una iglesia u otra organización pública o privada cuya ética se base en la religión o en las convicciones no puede tratar de distinto modo, en lo que atañe a la exigencia de una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética, a aquellos de sus trabajadores que ocupan puestos con responsabilidades directivas en función de su pertenencia o no a la religión o de su adhesión o no a las convicciones de esa iglesia u organización, excepto cuando, dada la naturaleza de las actividades profesionales de que se trate o el contexto en el que se desarrollen, la religión o las convicciones constituyan un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de dicha ética.

56 Sobre ese punto, procede señalar que, si bien en último término corresponde al juez nacional, único competente para valorar los hechos, determinar si constituye un requisito profesional esencial, legítimo y justificado, a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, la imposición de una actitud de buena fe y de lealtad únicamente a aquellos de entre los trabajadores que ocupan puestos con responsabilidades directivas que compartan la religión o convicciones en que se base la ética de la iglesia u organización de que se trate, el Tribunal de Justicia es competente no obstante para, a partir de los autos del asunto principal y de las observaciones orales y escritas ante él formuladas, dar indicaciones que puedan permitir a dicho juez nacional resolver el litigio concreto del que conoce.

57 En el presente asunto, el requisito controvertido en el litigio principal se refiere a la observancia de un aspecto concreto de la ética de la Iglesia Católica: el carácter sagrado e indisoluble del matrimonio religioso.

58 Pues bien, la adhesión a dicha concepción del matrimonio no parece necesaria para la afirmación de la ética de IR, habida cuenta de las actividades profesionales que ejerce JQ, a saber, la prestación de asesoramiento y asistencia médica en un hospital y la gestión del servicio de medicina interna de dicho hospital, cuya jefatura ostentaba. Por tanto, a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, no parece ser un requisito esencial de la actividad profesional, extremo cuya verificación incumbe, sin embargo, al tribunal remitente.

59 La constatación de que, en el presente asunto, la adhesión a este aspecto de la ética de la organización de que se trata no puede constituir un requisito profesional esencial queda corroborada por el hecho, confirmado por IR en la vista ante el Tribunal de Justicia y recordado por el Abogado General en el

punto 67 de sus conclusiones, de que se han confiado puestos de responsabilidad médica con funciones directiva, análogos al ocupado por JQ, a trabajadores de IR que no son de religión católica, por lo que no están sujetos a la misma exigencia de observar una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética de IR.

60 A continuación, es preciso señalar que, a la vista de los autos del procedimiento ante el Tribunal de Justicia, el requisito controvertido en el litigio principal no resulta justificado a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78. No obstante, corresponde al tribunal remitente comprobar si IR ha acreditado que, a la luz de las circunstancias del asunto principal, existe un riesgo probable y grave de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 67).

61 De las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la primera cuestión y a la segunda parte de la segunda cuestión que el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que:

– por un lado, una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o en las convicciones y que gestione un centro hospitalario bajo la forma de una sociedad de capital de Derecho privado no puede decidir imponer a aquellos de sus trabajadores que ejerzan responsabilidades directivas unas exigencias relativas a una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética que son distintas en función de la religión de esos trabajadores o de su irreligión, sin que tal decisión pueda ser objeto, en su caso, de un control judicial efectivo destinado a garantizar que se cumplen los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, de esa Directiva, y

– por otro lado, una diferencia de trato, en lo que atañe a la exigencia de una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética, entre los trabajadores que ocupan puestos con responsabilidades directivas, en función de su religión o de su irreligión, no es conforme con dicha Directiva, excepto cuando, dada la naturaleza de las actividades profesionales de que se trate o el contexto en el que se desarrollen, la religión o las convicciones constituyan un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la iglesia u organización en cuestión y conforme con el principio de proporcionalidad, extremo cuya verificación incumbe al tribunal nacional.

Sobre la primera parte de la segunda cuestión prejudicial

62 En la primera parte de su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta en esencia si, en virtud del Derecho de la Unión, un tribunal nacional está obligado a inaplicar, en un litigio entre particulares, una disposición nacional que no puede interpretarse de conformidad con el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78.

63 En este sentido, es preciso recordar que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho nacional y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, resolver si una disposición nacional, como el artículo 9, apartado 2, de la Ley de Igualdad de Trato, puede interpretarse de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, y de ser así en qué medida, sin proceder a una interpretación *contra legem* de dicha disposición nacional (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 71 y jurisprudencia citada).

64 Por otra parte, el Tribunal de Justicia declaró en su día que la exigencia de una interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya establecida si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 72 y jurisprudencia citada).

65 Por lo tanto, un tribunal nacional no puede considerar válidamente que le es imposible interpretar una disposición nacional de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que esa disposición se haya interpretado constantemente en un sentido que no es compatible con ese Derecho (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 73 y jurisprudencia citada).

66 En el presente asunto, por consiguiente, corresponde al tribunal remitente comprobar si la disposición nacional controvertida en el litigio principal se presta a una interpretación conforme con la Directiva 2000/78.

67 En el supuesto de que le fuera imposible efectuar tal interpretación conforme de la disposición nacional controvertida en el litigio principal, debe recordarse, 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 del artículo 1 de dicha Directiva (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 75 y jurisprudencia citada).

68 Por otro lado, un tribunal nacional que se encuentre en la situación mencionada en el apartado anterior está obligado a garantizar en el ámbito de su competencia la protección jurídica que el Derecho de la Unión confiere a los particulares y la plena eficacia de este, dejando inaplicada, si es preciso, cualquier disposición de la normativa nacional contraria al principio de no discriminación por razón de la religión o de las convicciones (véase, con respecto al principio de no discriminación por razón de la edad, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 35).

69 Antes de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, que dio a la Carta el mismo valor jurídico que los Tratados, el citado principio se derivaba de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros. La prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o en las convicciones tiene así carácter imperativo en cuanto principio general del Derecho de la Unión, ya consagrado en el artículo 21 de la Carta, y es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho que pueden invocar como tal en los litigios en que se enfrenten en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 76).

70 Por lo tanto, en el litigio principal, incumbe al tribunal remitente inaplicar la disposición nacional controvertida, si considerara que le es imposible interpretarla de conformidad con el Derecho de la Unión.

71 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la primera parte de la segunda cuestión que un tribunal nacional que conozca de un litigio entre particulares está obligado, cuando no le sea posible interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, a garantizar en el ámbito de su competencia la protección jurídica conferida a los justiciables por los principios generales del Derecho de la Unión, como el principio de no discriminación por razón de la religión o de las convicciones consagrado en el artículo 21 de la Carta, y a garantizar la plena eficacia de los derechos derivados de dichos principios, dejando inaplicada, si es preciso, cualquier disposición nacional contraria.

Costas

72 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal 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, párrafo segundo, 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, debe interpretarse en el sentido de que:**

   – **por un lado, una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o en unas convicciones y que gestione un centro hospitalario bajo la forma de una sociedad de capital de Derecho privado no puede decidir imponer a aquellos de sus trabajadores que ejerzan responsabilidades directivas unas exigencias relativas a una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética que son distintas en función de la religión de esos trabajadores o de su irreligión, sin que tal decisión pueda ser objeto, en su caso, de un control judicial efectivo destinado a garantizar que se cumplen los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, de esa Directiva, y**

   – **por otro lado, una diferencia de trato, en lo que atañe a la exigencia de una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética, entre los trabajadores que ocupan puestos con responsabilidades directivas, en función de su religión o de su irreligión, no es conforme con dicha Directiva, excepto cuando, dada la naturaleza de las actividades profesionales de que se trate o el contexto en el que se desarrollen, la religión o las convicciones constituyan un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la iglesia u organización en cuestión y conforme con el principio de proporcionalidad, extremo cuya verificación incumbe al tribunal nacional.**

2) **Un tribunal nacional que conozca de un litigio entre particulares está obligado, cuando no le sea posible interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, a garantizar en el ámbito de su competencia la protección jurídica conferida a los justiciables por los principios generales del Derecho de la Unión, como el principio de no discriminación por razón de la religión o de las convicciones consagrado en el artículo 21 de la Carta, y a garantizar la plena eficacia de los derechos derivados de dichos principios, dejando inaplicada, si es preciso, cualquier disposición nacional contraria.**

Firmas