

STJUE de 17 de abril de 2018, asunto C-414/16

***Rechazo por parte de confesiones religiosas de la contratación de trabajadores ajenos a las mismas*** ([acceso al texto de la sentencia](#))

El art. 4.2 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*, establece la **posibilidad de que los Estados puedan adoptar disposiciones en cuya virtud, 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.

A la luz del mencionado artículo, así como de lo dispuesto en los arts. 9 y 10 de la misma Directiva y en los arts. 21 y 47 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, el TJUE entiende que en estos casos, **por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones religiosas, no constituye 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. Además, para que pueda producirse el rechazo en la selección de un candidato, la medida tiene que ser **proporcionada**, ya que en otro caso se incurriría en discriminación. Estos límites están sometidos a **control jurisdiccional**.