



LIETUVOS
TEISMAI

Presentación suplementaria: El efecto horizontal de los derechos fundamentales



Financiado por
la Unión Europea



La noción del efecto horizontal y vertical del derecho de la UE

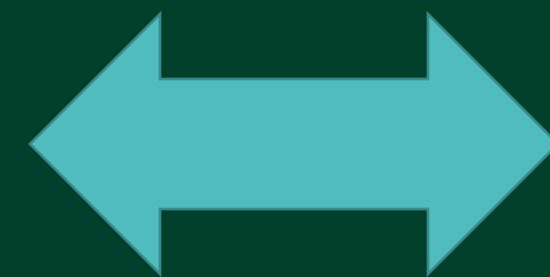
Efecto vertical directo (persona física contra Estado)

- de las disposiciones del Tratado: vertical en *van Gend en Loos*
- del derecho derivado: reglamentos (*Politi*), directivas (*Van Duyn*), decisiones
- de los principios generales del Derecho de la UE



Efecto horizontal directo (persona física contra persona física)

- de algunas disposiciones del Tratado (*Defrenne*)
- del derecho derivado: los reglamentos sí, las directivas no siempre
- de los principios generales del Derecho de la UE: ?



El efecto 'horizontal de los derechos fundamentales antes de la Carta

Jurisprudencia anterior relacionada con el efecto horizontal de los derechos fundamentales en tanto que «principios generales»: no discriminación en los litigios privados entre empleadores y empleados

C-144/04 Mangold

C-555/07 Küçükdeveci: El Derecho comunitario y, en particular, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE [...] deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal [...]. **Corresponde al órgano jurisdiccional nacional garantizar la plena eficacia del principio general de no discriminación por razón de la edad dejando sin aplicación cualesquiera disposiciones de la Ley nacional contrarias, incluso aunque no haya expirado todavía el plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva.**



¿Qué dice la Carta sobre el efecto horizontal?

Artículo 51, apartado 1: «Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Por consiguiente, éstos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias y dentro de los límites de las competencias que los Tratados atribuyen a la Unión.»

¿Y las personas físicas?



Jurisprudencia posterior a la Carta

TJUE, C-176/12 AMS

Disputa entre un empleado y un sindicato. La legislación francesa requiere un mínimo de 50 empleados para poder elegir un representante sindical. ¿Esto es correcto en base al derecho Manjoi de la UE?

¿Puede basarse el sindicato en el artículo 27 de la Carta? *Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales. Todas las personas son iguales ante la ley.*

TJUE: NO: «Para que ese artículo produzca plenamente sus efectos, debe ser precisado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional» (a diferencia del principio de *Kücükdeveci*)

Sin embargo, en principio la Carta es aplicable en todas las situaciones regidas por el derecho de la UE, por lo que es posible que también se aplique en las situaciones horizontales.



Jurisprudencia posterior a la Carta TJUE, C-414/16 *Vera Egenberger*

Una solicitante de empleo para un puesto ofertado por un auxiliar de la iglesia protestante de Alemania apeló la decisión del empleador de no contratarla porque no estaba afiliada a la iglesia protestante.

¿Aplicabilidad del derecho fundamental de la no discriminación (por motivos religiosos)?

TJUE: «La prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones tiene carácter imperativo como principio general del Derecho de la Unión. *Establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, esta prohibición es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión»*





Abogacía
Española
CONSEJO GENERAL



LIETUVOS
TEISMAI

Dra. Catherine Warin

Profesora Titular

EIPA Luxemburgo

Correo electrónico: c.warin@eipa.eu



Financiado por
la Unión Europea



EIPA

European
Institute of
Public
Administration

