Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADA GENERAL
SRA. LAILA MEDINA
presentadas el 10 de julio de 2025 [1]

Asunto C-258/24

Katholische Schwangerschaftsberatung
contra
JB

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Diferencia de trato por motivos de religión — Artículo 4, apartado 2 — Actividades profesionales en iglesias u otras organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones — Religión como requisito profesional esencial, legítimo y justificado en consideración a la ética de la organización — Despido de un trabajador por haber abandonado la Iglesia católica — Artículo 17 TFUE — Artículos 10 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea»

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [2] Ha sido presentada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), en el marco de un litigio entre Katholische Schwangerschaftsberatung, que es una asociación de la Iglesia católica alemana, y JB, una antigua trabajadora de dicha asociación. JB fue despedida porque decidió abandonar la Iglesia católica, decisión que, según afirma, se debió a que no estaba dispuesta a abonar la contribución especial que esta Iglesia impone a las personas que conviven con un cónyuge de otra religión y de elevada renta.

2. El presente asunto subsigue directamente a las sentencias Egenberger [3] e IR, [4] en las que el Tribunal de Justicia dio orientaciones pertinentes para determinar en qué casos la religión de una persona puede constituir un requisito profesional cuando se desempeñan actividades profesionales en iglesias y organizaciones públicas o privadas cuya ética se basa en la religión. [5] El

[1] Lengua original: inglés.

[2] Directiva del Consejo de 27 de noviembre de 2000 (DO 2000, L 303, p. 16).

[3] Sentencia de 17 de abril de 2018 (C-414/16, en lo sucesivo, «sentencia Egenberger», EU:C:2018:257).

[4] Sentencia de 11 de septiembre de 2018 (C-68/17, en lo sucesivo, «sentencia IR», EU:C:2018:696).

[5] Por concisión, en las presentes conclusiones, en lugar de «organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones», que figura en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, emplearé «organizaciones religiosas».

presente asunto brinda así al Tribunal de Justicia la oportunidad de proporcionar más aclaraciones sobre los requisitos que deben cumplir esas iglesias y organizaciones religiosas para poder invocar con éxito las excepciones al principio de igualdad de trato que se relacionan en el artículo 4 de la Directiva 2000/78, en particular las que se establecen en el párrafo segundo de esta disposición. A este respecto, también deberán tenerse en cuenta dos disposiciones pertinentes del Derecho primario de la Unión: primero, el artículo 17 TFUE, que proclama que 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, y, segundo, el artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, [6] que consagra expresamente la libertad individual de cambiar de religión.

II. Hechos, litigio principal y cuestiones prejudiciales

3. Katholische Schwangerschaftsberatung, recurrente en el litigio principal, [7] es una federación profesional de mujeres perteneciente a la Iglesia católica en Alemania que tiene como objeto asistir a los niños, a los jóvenes, a las mujeres y a sus familias que atraviesen ciertas situaciones en sus vidas. Entre las diferentes tareas que lleva a cabo, ofrece asesoramiento a las mujeres embarazadas, en particular, en cuestiones relacionadas con el aborto.

4. Los contratos de trabajo que la recurrente suscribe con sus trabajadores mencionan expresamente 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. [8] Este Reglamento establece las normas que la Iglesia católica aplica en sus relaciones laborales en Alemania y fija, en particular, las obligaciones de lealtad y de comportamiento a que están sujetos los trabajadores.

5. Según el Reglamento del Servicio Eclesiástico, los incumplimientos graves del deber de lealtad pueden ser causa de despido del trabajador. [9] Para cualquier trabajador, sea o no católico, el incumplimiento del deber de lealtad se considera grave cuando el trabajador se oponga públicamente a los principios fundamentales de la Iglesia católica, por ejemplo promoviendo el aborto o la xenofobia. [10] Para los trabajadores católicos, abandonar la Iglesia católica constituye asimismo incumplimiento grave de dicho deber. [11]

6. JB tiene cinco hijos y llevaba desde 2006 trabajando para la recurrente, asesorando, entre otros cometidos, en proyectos relacionados con el embarazo. En octubre de 2013, mientras estaba disfrutando de un permiso parental, JB notificó a la autoridad municipal competente su intención de abandonar la Iglesia católica. Dada la carga económica que soportaba su familia, JB buscaba principalmente quedar exonerada de la contribución eclesiástica adicional a cuyo pago venía obligada como persona católica casada con un cónyuge de otra religión y de elevada renta.

6 En lo sucesivo, «Carta».

7 En lo sucesivo, «recurrente».

8 *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 222, en la versión de la Resolución de la Asamblea General de la Federación de Diócesis Alemanas de 27 de abril de 2015, que, según la resolución de remisión, es la versión aplicable al caso de autos (en lo sucesivo, «Reglamento del Servicio Eclesiástico»).

9 Véase el artículo 5, apartado 1, del Reglamento del Servicio Eclesiástico.

10 Véase el artículo 5, apartado 2, punto 1, letra a), del Reglamento del Servicio Eclesiástico.

11 Véase el artículo 5, apartado 2, punto 2, letra a), del Reglamento del Servicio Eclesiástico.

7. Recibida la notificación de esa decisión, la recurrente intentó primero persuadir a JB, una vez se hubo reincorporado al trabajo tras el permiso parental, de que volviera al seno de la Iglesia católica, siguiendo el procedimiento contemplado en el Reglamento del Servicio Eclesiástico. [12] Ante la negativa de JB, la recurrente la despidió en junio de 2019 al considerar que su decisión era constitutiva de incumplimiento grave de la obligación de lealtad con arreglo a dicho Reglamento. En la fecha del despido, el equipo de asesoramiento de la recurrente en cuestiones de aborto contaba con seis personas, dos de las cuales pertenecían a la Iglesia Evangélica.

8. JB impugnó la decisión de la recurrente ante los tribunales de lo social inferiores de Alemania. Se estimó su demanda por despido improcedente y se le concedió una indemnización. La recurrente interpuso entonces recurso ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), órgano jurisdiccional remitente en el presente asunto, con la pretensión de que se anulasen las resoluciones de ambos tribunales de lo social inferiores.

9. El órgano jurisdiccional remitente entiende que el despido de JB constituye una diferencia de trato que, en principio, supone discriminación directa por motivos de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, en relación con el artículo 1 de esta. No obstante, dicho órgano jurisdiccional tiene dudas acerca de si las excepciones al principio de igualdad de trato que se contemplan en el artículo 4, apartado 2, de esa Directiva o, en su defecto, en el artículo 4, apartado 1, de la misma son aplicables a un caso como el del litigio principal.

10. En primer término, por lo que respecta al artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, que se refiere sustancialmente a los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que se basen en la religión de una persona, el órgano jurisdiccional remitente no cuestiona que la recurrente en el litigio principal sea una organización en el sentido del mencionado párrafo. No obstante, se pregunta si mantenerse en una determinada comunidad religiosa o reintegrarse a ella tras haberla abandonado puede constituir un requisito profesional en el sentido de la referida disposición. Por lo que atañe al litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente señala que la recurrente no ponía como condición para el desempeño de la actividad profesional de que se trata la pertenencia a la Iglesia católica. Ni siquiera exigía que sus trabajadores perteneciesen a una comunidad religiosa. Dicho esto, abandonar la Iglesia católica constituye, según el Derecho canónico, una de las más graves ofensas contra la fe y la unidad de la Iglesia. Por consiguiente, considerando la autonomía de las iglesias reconocida en el artículo 17 TFUE, el órgano jurisdiccional remitente no puede descartar que, al abandonar la Iglesia católica, un trabajador deje de ser apto para tener un empleo en ella.

11. En segundo término, por lo que toca al artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, que se refiere al derecho de las iglesias a exigir que sus trabajadores mantengan una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización, el órgano jurisdiccional remitente subraya que el tenor de dicho párrafo exige expresamente el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78. Lo anterior significa que toda excepción a la prohibición de discriminación directa conforme a dicho artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, depende del examen de los criterios establecidos en el párrafo primero de esa disposición, en particular a la luz de las sentencias Egenberger e IR. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente abriga dudas acerca de si el referido párrafo segundo implica que el deber de mantener una actitud de buena fe y de lealtad se predica se refiere a la ética de la iglesia a la que se adscribe una organización o a la propia organización como empleadora. En opinión del órgano jurisdiccional remitente, por ejemplo, puede darse el caso de que un trabajador

[12] Véase el artículo 5, apartado 3, del Reglamento del Servicio Eclesiástico.

haya actuado con mala fe hacia la Iglesia católica al abandonar esa Iglesia, pero no haya tenido necesariamente una actitud de mala fe con su empleador, cuya ética está obligado a observar en el desempeño de sus cometidos.

12. En tercer término, por lo que atañe al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que se aplica a los requisitos profesionales esenciales y determinantes, siempre que tengan un objetivo legítimo y sean proporcionados, el órgano jurisdiccional remitente señala que esta disposición no requiere examinar esos criterios desde la ética del empleador, sino a la luz de la naturaleza objetiva de las actividades profesionales de que se trate y del contexto en el que se lleven a cabo. Desde este punto de vista, no parece objetivamente necesario, para desempeñar una actividad de asesoramiento en el embarazo, mantenerse en Iglesia católica. No obstante, a criterio del órgano jurisdiccional remitente, no cabe descartar que la ética de una organización basada en principios religiosos pueda considerarse un requisito objetivo a los efectos del mencionado artículo. En este contexto, de nuevo, debería quizás tenerse en cuenta también la autonomía de las iglesias, que se protege en el artículo 17 TFUE.

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

«1) ¿Es compatible con el Derecho de la Unión, en particular con la Directiva [2000/78], a la luz de los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la [Carta], que una norma nacional disponga que una organización privada cuya ética se basa en la religión pueda exigir a las personas que trabajan para ella que, durante la vigencia de la relación laboral, no abandonen una determinada iglesia, o que pueda condicionar la continuidad de la relación laboral a que una persona que trabaja para ella y que ha abandonado una determinada iglesia durante la vigencia de la relación laboral se reincorpore como miembro de dicha iglesia, si en general no exige a las personas que trabajan para ella pertenecer a dicha iglesia y la persona que trabaja para ella no observa en público una conducta notoriamente anticlerical?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿qué otros requisitos, si es que hay alguno, se aplican con arreglo a la Directiva [2000/78], a la luz de los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta, para justificar tal diferencia de trato por razones de religión?»

14. La petición de decisión prejudicial se registró en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 12 de abril de 2024. Han presentado observaciones escritas la República Helénica, la Comisión Europea y las partes del litigio principal. El 17 de marzo de 2025, se celebró ante la Gran Sala del Tribunal de Justicia una vista en la que participaron todas las partes que habían presentado observaciones escritas.

III. Análisis

15. Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente solicita aclaraciones sobre la interpretación de la Directiva 2000/78, a la luz de los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta.

16. Aunque ninguna de estas cuestiones se refiere a una disposición concreta de dicha Directiva, de las consideraciones expuestas en la resolución de remisión resulta que, mediante la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide si el artículo 4,

apartado 2, de la Directiva 2000/78 o, subsidiariamente, su artículo 4, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que es discriminatorio que una organización religiosa despida a un trabajador por haber decidido abandonar la Iglesia a la que se adscribe dicha organización. El órgano jurisdiccional remitente plantea esta cuestión en una situación en la que, en particular, el desempeño de la actividad profesional no se ha condicionado a la pertenencia a la iglesia en cuestión y el trabajador no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia. De concluirse que no concurre discriminación en tal caso, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia, mediante su segunda cuestión prejudicial, que especifique, si los hay, los requisitos a que debe atenderse para justificar tal diferencia de trato por motivos de religión.

17. En las presentes conclusiones, a partir de la secuencia de dudas del órgano jurisdiccional remitente, examinaré, respecto de la primera cuestión prejudicial, si una situación como la que se describe en la resolución de remisión puede estar comprendida en las excepciones que se contemplan en los dos párrafos del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78. De no resultar aplicable ninguna de estas excepciones, examinaré a continuación si la excepción que figura en el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva podría aplicarse a una situación como la que es objeto del litigio principal. Solamente examinaré la segunda cuestión prejudicial si se considera que alguna de estas disposiciones es aplicable, premisa fundamental en la que se basa dicha cuestión prejudicial.

A. Artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78

18. La Directiva 2000/78 tiene por objeto, como señala su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación, entre otros, por motivos de religión o convicciones en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. [13] Como se indica en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2000/78 constituye así una concreción, en el ámbito regulado por ella, de la prohibición general de discriminación consagrada actualmente en el artículo 21 de la Carta. [14]

19. Por otra parte, el marco general de lucha contra la discriminación establecido en la Directiva 2000/78 contiene, en su artículo 4, apartado 2, una disposición específica que regula las diferencias de trato basadas en la religión en el caso de las actividades profesionales en las iglesias y organizaciones religiosas.

20. En concreto, el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 dispone que los Estados miembros podrán mantener o adoptar legislación nacional en virtud de la cual, en el caso de actividades profesionales de iglesias y organizaciones religiosas, la diferencia de trato basada en la religión de una persona no constituya discriminación. Para que así sea, dicho párrafo exige que la religión de la persona constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de esa organización. Por añadidura, esa diferencia de trato ha de ejercerse respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho de la Unión, y no puede justificar una discriminación basada en otro motivo.

[13] Véase, entre otras, la sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), apartado 26.

[14] Sentencia Egenberger, apartado 47.

21. Por su parte, el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 señala, en esencia, que, siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de esta Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones religiosas, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, a exigir que sus trabajadores mantengan una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

22. Por lo que se refiere al artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia ha declarado que, atendiendo a dicho artículo, la legalidad de una diferencia de trato basada en la religión 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. [15] En consecuencia, una iglesia o cualquier otra organización religiosa solamente puede dar a sus trabajadores un trato diferente en razón de la religión si, por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que se lleve a cabo, la religión en cuestión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de esa iglesia u organización. [16]

23. Más concretamente, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se señala, para empezar, que la utilización del adjetivo «esencial» en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 significa que la pertenencia a una religión 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. [17]

24. El Tribunal de Justicia ha indicado asimismo 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 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. [18]

25. 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. [19]

26. En el presente caso, ha de señalarse, con carácter preliminar, que el despido controvertido en el litigio principal constituye, a criterio del órgano jurisdiccional remitente, una diferencia de trato por motivos de religión. El órgano jurisdiccional remitente considera, además, que esta diferencia de trato constituye discriminación directa a los efectos del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, por cuanto, en esencia, el despido de JB no se decidió sobre la base de una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, sino sobre la base de una norma que se aplica solamente a los trabajadores que pertenecen a la Iglesia católica, y no a aquellos que profesan otra religión o que no profesan ninguna.

15 Sentencias Egenberger, apartado 63, e IR, apartado 50.

16 Sentencias Egenberger, apartado 64, e IR, apartado 55.

17 Sentencias Egenberger, apartado 65, e IR, apartado 51.

18 Sentencias Egenberger, apartado 66, e IR, apartado 52.

19 Sentencias Egenberger, apartado 67, e IR, apartado 53.

27. A este respecto, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia,[20] corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar, habida cuenta de todas las circunstancias pertinentes del caso, si una diferencia de trato constituye discriminación en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78. Corresponde asimismo a dicho órgano jurisdiccional determinar si la discriminación en cuestión debe calificarse de directa, conforme a la letra a) de esa disposición, o de indirecta, conforme a su letra b).

28. De lo anterior se deduce que, aunque la recurrente discute, en sus observaciones escritas, las apreciaciones del órgano jurisdiccional remitente sobre la diferencia de trato controvertida en el litigio principal, el Tribunal de Justicia no tiene que examinar este punto, pues ninguna de las cuestiones prejudiciales planteadas versa sobre la interpretación del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78. Lo mismo cabe decir de la conclusión del órgano jurisdiccional remitente, que ninguna de las partes ha discutido ante el Tribunal de Justicia, de que la recurrente se incluye en la categoría de organización religiosa en el sentido del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

29. En cuanto a los tres criterios establecidos en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, que resultan de aplicación a los requisitos profesionales a que se refiere esta disposición, ha de destacarse que son acumulativos. Por consiguiente, la falta de concurrencia de uno solo de esos criterios basta para concluir que la excepción resultante de esta disposición no puede invocarse para justificar una diferencia de trato por motivos de religión.

30. Así sucede en el caso de autos, en el que, en mi opinión, un requisito profesional que obliga a los trabajadores que pertenecen a una Iglesia a no abandonarla para no ser despedidos no cumple el criterio, contemplado en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, de que sea esencial, considerando una actividad profesional como la descrita en la resolución de remisión.

31. En efecto, como se desprende con claridad de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que se ha citado en el punto 23 de las presentes conclusiones, para que se cumpla el criterio de que el requisito profesional sea esencial, tal requisito debe ser, primeramente, necesario por la importancia de la actividad profesional de que se trate para la afirmación de la ética de la iglesia o de la organización religiosa o para el ejercicio del derecho a la autonomía por parte de esa iglesia u organización. Conforme al artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, para determinar si se cumple este criterio debe atenderse a la naturaleza de la actividad profesional y al contexto en el que se lleve a cabo. Lo anterior implica, en esencia, que un requisito profesional se considera esencial, en el sentido de esa disposición, cuando, por la naturaleza y el contexto en que se desarrolle una actividad profesional, no profesar una religión entrañe la inaptitud del trabajador para desempeñar tal actividad, considerando la ética de la organización.

32. En cambio, un requisito profesional consistente en pertenecer continuadamente a una iglesia no puede considerarse esencial cuando una organización religiosa, en cuanto empleadora, no condiciona el desempeño de una actividad profesional a tal pertenencia, ni cuando, es más, emplea a personas de otra religión para desempeñar esa actividad.

33. A este respecto, ha de señalarse que, en tal caso, no resulta necesario comprobar previamente si la actividad profesional de que se trata es importante para la afirmación de la ética de la organización religiosa o para el ejercicio por ella de su derecho a la autonomía. A fin de cuentas,

[20] Véanse, a este respecto, las sentencias de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartado 51 y jurisprudencia citada, y de 15 de julio de 2021, WABE y MH Müller Handel (C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594), apartado 59.

es la propia organización religiosa la que ha conceptuado y definido que la actividad profesional no tiene una *naturaleza* que exija, para desempeñarla, pertenecer a una iglesia. Por añadidura, es evidente que, cuando el personal empleado en la actividad profesional se compone de personas de distintas comunidades religiosas, como ocurre en el litigio principal, el *contexto* en el que se desempeña esa actividad tampoco permite considerar que mantenerse en una iglesia constituya una obligación esencial cuyo incumplimiento entrañe la inaptitud del trabajador para cumplir con sus cometidos.

34. Sin embargo, la recurrente en el litigio principal argumenta que el hecho de que no se exija a los trabajadores que participan en una actividad profesional pertenecer a una determinada iglesia no es lo mismo que exigir que no se abandone tal iglesia al inicio de la relación laboral y mientras esta dure. En consonancia con las explicaciones proporcionadas por el órgano jurisdiccional remitente en la resolución de remisión, la recurrente en el litigio principal señala esencialmente que abandonar la Iglesia católica constituye, según el Derecho canónico, una de las más graves ofensas contra la Iglesia. Así se ha reconocido en el Derecho constitucional alemán, en particular en la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemania), que ha reconocido asimismo que abandonar la Iglesia católica es un motivo de despido válido considerando el derecho de esa Iglesia a la libre determinación. Por esta razón, según la recurrente, habida cuenta de la autonomía que, en virtud del artículo 17 TFUE, debe reconocerse a toda iglesia para fijar sus relaciones laborales en un Estado miembro, un requisito profesional como el controvertido en el litigio principal no debe considerarse discriminación a los efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.

35. A este respecto, quisiera comenzar por recordar brevemente que el artículo 17 TFUE expresa la neutralidad de la Unión ante el modo en que los Estados miembros organicen sus relaciones con las iglesias y asociaciones o comunidades religiosas.[21] Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia,[22] esta neutralidad ya está integrada en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78,[23] que tiene por objeto garantizar un justo equilibrio entre, por un lado, el derecho a la autonomía de las iglesias y demás organizaciones religiosas, reconocido, entre otros, en el artículo 17 TFUE, y, por otro lado, el derecho de los trabajadores a no sufrir discriminación por motivo de la religión, reconocido en el artículo 21 de la Carta, en situaciones en las que puedan concurrir esos derechos.[24]

36. Precisamente con tal finalidad, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia,[25] establece el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 los criterios que deben tenerse en cuenta al efectuar la necesaria ponderación para garantizar el justo equilibrio entre esos derechos eventualmente concurrentes. En último término, lo anterior implica que, en el ámbito de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el derecho a la autonomía de las iglesias recogido en el artículo 17 TFUE está sujeto a condiciones y no puede privar de eficacia a la prohibición general de discriminación consagrada en el artículo 21 de la Carta ni, en particular, a los criterios establecidos en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

21 Sentencia Egenberger, apartado 58.

22 Sentencia Egenberger, apartado 57.

23 Véanse las conclusiones del Abogado General Tanchev presentadas en el asunto Egenberger (C-414/16, EU:C:2017:851), punto 56, quien consideró que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 constituye la «expresión legislativa» del artículo 17 TFUE.

24 Sentencia Egenberger, apartado 51.

25 Sentencia Egenberger, apartado 52.

37. En el presente asunto, lo cierto y verdad es que, por lo que respecta al desempeño de una actividad profesional, cuando no concurren otros factores pertinentes que deban tomarse en consideración, un trabajador que ha abandonado una determinada iglesia se halla en la misma posición que otros trabajadores que no pertenecen a esa iglesia. En consecuencia, cuando una organización religiosa ha determinado autónomamente que la actividad profesional de que se trata puede ser desempeñada por personas que no pertenecen a una determinada iglesia, el que un trabajador haya abandonado esa iglesia no basta para concluir que ya no tendrá aptitud para desempeñar tal actividad.

38. A este respecto, ha de señalarse, para empezar, que interpretar que el derecho a la autonomía del artículo 17 TFUE faculta a una organización religiosa para despedir a un trabajador por haber abandonado una determinada iglesia, en el contexto particular en que no se exige pertenecer a esa iglesia para desempeñar una actividad profesional, sustraería al control judicial efectivo, como señala el órgano jurisdiccional remitente, la observancia de los criterios recogidos en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78. Lo anterior contradice de plano las conclusiones alcanzadas por el Tribunal de Justicia en las sentencias Egenberger [26] e IR. [27]

39. A continuación, es palmario que tal interpretación contravendría asimismo la libertad individual de cambiar de religión, que se consagra expresamente en el artículo 10, apartado 1, de la Carta y que se corresponde con el artículo 9 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950. [28] El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo, «TEDH») ha interpretado que esta libertad representa uno de los pilares fundamentales de toda sociedad democrática en el sentido del Convenio y la prueba del pluralismo indisociable de tal sociedad, que abarca, esencialmente, no solo el derecho a adoptar una religión o a cambiar de religión, sino también el derecho a abandonar dicha religión voluntariamente. [29]

40. Por consiguiente, en mi opinión, el respeto del derecho de toda iglesia a la autonomía, reconocido en el artículo 17 TFUE, no puede llevar a trastocar el equilibrio alcanzado en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78. A semejante resultado se llegaría si abandonar una iglesia se considerase un motivo válido para despedir a un trabajador en una situación en la que la organización religiosa que actúa como empleadora no ha condicionado el desempeño de la actividad profesional de que se trate a la pertenencia a tal iglesia.

41. Además, como apunta el órgano jurisdiccional remitente, ciertamente puede darse el caso de que un trabajador haya abandonado una determinada iglesia y, al mismo tiempo, transgreda los principios y valores fundamentales de esa iglesia, lo que, a su vez, puede entrañar la inaptitud del trabajador para desempeñar la actividad profesional de que se trate. En efecto, la observancia de esos principios y valores fundamentales es una de las obligaciones que, en el asunto principal, todos los empleados por igual, católicos o no, tienen que cumplir en el desempeño de sus cometidos, conforme al Reglamento del Servicio Eclesiástico. [30]

[26] Apartado 58 de esta sentencia.

[27] Apartado 48 de esta sentencia.

[28] Véase asimismo el artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, y el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

[29] Véase, entre otras, la sentencia del TEDH de 1 de julio de 2014, S.A.S. c. Francia (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511), § 124 y jurisprudencia citada. Véanse asimismo, a este respecto, las conclusiones del Consejo de la Unión Europea tituladas «Libertad de religión o creencias», en el comunicado de prensa — Reunión del Consejo n.º 2973 — Asuntos Generales y Relaciones Exteriores — Asuntos Generales, de 16 de noviembre de 2009, pp. 10 y 11.

[30] Véase el punto 5 de las presentes conclusiones.

42. No obstante, abandonar esa iglesia no es, por sí, razón bastante para suponer que el trabajador en cuestión no tiene intención de seguir observando esos principios y valores fundamentales y que dejará automáticamente de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de la relación laboral.[31] Lo mismo cabe decir de la alegación según la cual abandonar una determinada iglesia provoca una pérdida de confianza en el trabajador en el desempeño de sus cometidos, concretamente en lo atinente a la observancia, por él, de las exigencias éticas de la iglesia. Para acoger tal alegación, el empleador tendría además que demostrar, con hechos comprobables, que existen dudas de que el trabajador, por su decisión de abandonar la iglesia, siga queriendo o pudiendo cumplir las exigencias profesionales fijadas por su empleador.

43. De lo anterior se sigue que la exigencia impuesta al trabajador de no abandonar una determinada iglesia o de reintegrarse a ella después de haberla abandonado no puede considerarse esencial, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, cuando la organización religiosa que actúa como empleadora no exige pertenecer a esa iglesia para desempeñar una actividad profesional y el trabajador no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia. Por consiguiente, no cabe considerar acreditada la existencia objetivamente comprobable de un vínculo directo entre un requisito profesional y una actividad profesional como la del litigio principal, como exige la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el punto 22 de las presentes conclusiones.

44. En atención a las consideraciones que anteceden, el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 no puede utilizarse como base adecuada para concluir que una diferencia de trato como la que, según el órgano jurisdiccional remitente, resulta del despido controvertido en el litigio principal no constituye discriminación. Como los criterios recogidos en esta disposición son acumulativos, no hay necesidad de examinar si el mencionado requisito profesional cumple los demás criterios adicionales contemplados en ella, a saber, que tenga carácter legítimo y justificado.

45. En cualquier caso, por lo que respecta al carácter justificado de un requisito profesional como el controvertido en el presente asunto, ha de señalarse brevemente que, en una situación en la que, por una parte, una organización religiosa no condiciona el desempeño de una actividad profesional a la pertenencia a una iglesia y, por otra parte, el trabajador en cuestión no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia, difícilmente puede concebirse que abandonar esa iglesia demuestre la existencia de un riesgo probable y grave de transgresión de su ética y su autonomía, como se desprende de la jurisprudencia citada en el punto 25 de las presentes conclusiones. Consiguientemente, entiendo que, aun cuando el requisito profesional controvertido en el litigio principal pudiera considerarse legítimo, no podría en ningún caso considerarse justificado en el sentido del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

46. En lo referente a si el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 puede constituir una base adecuada para justificar una diferencia de trato como la descrita por el órgano jurisdiccional remitente, ha de recordarse que, como se desprende del punto 20 de las presentes conclusiones, esta disposición establece que la Directiva 2000/78 se entiende sin perjuicio del derecho de las iglesias y otras organizaciones religiosas a exigir que sus trabajadores mantengan una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización. Dicho esto, este

[31] A este respecto, ha de recordarse que, según la descripción que realiza el órgano jurisdiccional remitente en la resolución de remisión, la empleada afectada en el litigio principal ha alegado que abandonó la Iglesia católica por la contribución especial que se impone a las personas que, como ella, conviven con un cónyuge de otra religión y de renta elevada, y no por disentir de los principios fundamentales de esa Iglesia.

párrafo segundo empieza con los términos «siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas», lo que presupone que la aplicación del mencionado párrafo debe cumplir con los criterios mencionados en el párrafo primero de esta disposición. [32]

47. En el caso de autos, sin que sea necesario examinar si abandonar una determinada iglesia podría suponer un acto de mala fe o de deslealtad hacia la ética de iglesia, a los efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 un requisito profesional como el controvertido en el litigio principal no cumple los criterios del párrafo primero de esta disposición. Consiguientemente, el mencionado párrafo segundo también debe excluirse como base adecuada para considerar que una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal no constituye discriminación.

B. Artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78

48. El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 señala que 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 de esta Directiva 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.

49. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para que una diferencia de trato pueda considerarse «requisito profesional esencial y determinante» en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, tal requisito debe estar objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que esta se lleve a cabo. [33] La naturaleza de la actividad profesional, y no las circunstancias subjetivas del empleador, es lo que exige que se aplique una diferencia de trato. El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que, en la medida en que permite establecer una excepción al principio de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse restrictivamente. [34]

50. En el caso de autos, como acertadamente señalan la Comisión y el órgano jurisdiccional remitente, el que los trabajadores católicos no puedan abandonar la Iglesia católica durante su relación laboral si no quieren ser despidos no parece objetivamente necesario para la concreta actividad que desempeña un asesor en proyectos relacionados con el embarazo. Primero, esa prohibición no se refiere a cometidos específicos que ese asesor tenga que desempeñar en el cumplimiento de sus deberes corrientes, sino a su relación con la empleadora, la Iglesia católica. Segundo, la inexistencia de necesidad objetiva en un caso como el descrito en la resolución de remisión puede demostrarse de manera sencilla con el hecho de que, cuando se despidió a la trabajadora del caso de autos, la recurrente empleaba a seis personas, dos de las cuales pertenecían a la Iglesia Evangélica.

[32] Sentencia IR, apartado 49.

[33] Véase la sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), apartado 40.

[34] Véase, entre otras, la sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), apartado 72.

51. De lo anterior se sigue que el argumento según el cual la pertenencia continuada a la Iglesia católica constituía un requisito profesional esencial y determinante en el sentido objetivo que se ha descrito no resiste a análisis y, por tanto, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no puede concebirse como una excepción válida a la discriminación controvertida en el litigio principal.

52. Habida cuenta de las consideraciones que anteceden, y en concreto de las conclusiones alcanzadas en los puntos 44, 47 y 51 de las presentes conclusiones, opino que el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las excepciones que en él se recogen no pueden aplicarse a una diferencia de trato que resulta del despido de un trabajador por una organización religiosa por haber decidido abandonar la iglesia a la que se adscribe esa organización, cuando el desempeño de las actividades profesionales no exige pertenecer a esa iglesia y el trabajador afectado no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia.

53. Como la segunda cuestión prejudicial del órgano jurisdiccional remitente se plantea para el caso de que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 o, en su defecto, el artículo 4, apartado 1, de esta Directiva se interpreten en el sentido de que un requisito profesional como el controvertido en el litigio principal no constituye discriminación —interpretación que, tras mi análisis, no propongo adoptar en las presentes conclusiones—, el Tribunal de Justicia no tiene que responder a esta segunda cuestión prejudicial.

IV. Conclusión

54. Sobre la base del anterior análisis, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) del siguiente modo:

«El artículo 4, apartados 1 y 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,

debe interpretarse en el sentido de que las excepciones que en él se recogen no pueden aplicarse a una diferencia de trato que resulta del despido de un trabajador por una organización religiosa por haber decidido abandonar la iglesia a la que se adscribe esa organización, cuando el desempeño de las actividades profesionales no exige pertenecer a esa iglesia y el trabajador afectado no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia.»