



Según el Abogado General Wathelet, la prohibición de discriminación por motivos de religión se opone a que se despidan a un médico jefe católico de un hospital católico por haberse divorciado y contraído nuevas nupcias

El requisito de que un médico jefe católico respete el carácter sagrado e indisoluble del matrimonio del que éste goza según la concepción de la Iglesia Católica no constituye un auténtico requisito profesional, y menos aún un requisito profesional esencial y justificado

Entre 2000 y 2009, JQ, de confesión católica, fue jefe del servicio de medicina interna de un hospital católico situado en Düsseldorf (Alemania). Dicho hospital lo gestiona IR, empresa alemana de responsabilidad limitada y sujeta al control del arzobispo católico de Colonia. IR resolvió el contrato laboral de JQ cuando tuvo conocimiento de que éste se había vuelto a casar por lo civil, tras consumarse el divorcio de su primera esposa de conformidad con el Derecho civil alemán, pero sin que hubiese sido anulado el primer matrimonio, celebrado por el rito católico.

Según IR, al celebrar un matrimonio que es nulo según el Derecho canónico, JQ incumplió de forma agravada los deberes derivados de su relación laboral. El Derecho canónico dispone efectivamente la nulidad del matrimonio contraído por un católico que siga vinculado por un matrimonio anterior. Además, según las normas establecidas por la Iglesia Católica alemana, la vida personal de los trabajadores eclesiásticos que ejerzan funciones directivas (como los jefes médicos) deberá dar testimonio de los principios de la doctrina católica sobre la fe y las buenas costumbres. Así pues, se considerará que la celebración de un matrimonio nulo desde el punto de vista de la fe y del ordenamiento jurídico de la Iglesia Católica es una infracción grave de los deberes de lealtad que, en su opinión, justifica el despido de JQ en el presente asunto.

Por su parte, JQ entiende que su despido viola el principio de igualdad de trato, puesto que, según las normas eclesiásticas en cuestión, el divorcio y nuevo matrimonio de un jefe de servicio de confesión protestante o que no pertenezca a ninguna religión no habría tenido consecuencias en la relación laboral con IR.

El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), tribunal que conoce del asunto, se pregunta si la concepción alemana del derecho a la autonomía eclesiástica, que permite a la Iglesia Católica exigir a sus trabajadores una lealtad distinta en función de su confesión aun cuando ejerzan funciones semejantes, es conforme con el Derecho de la Unión y, más concretamente, con la prohibición de cualquier discriminación por motivos de religión, consagrada, entre otras normas, en la Directiva sobre igualdad de trato en la ocupación.¹ En ese contexto, solicita al Tribunal de Justicia que interprete dicha Directiva.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Melchior Wathelet observa, para empezar, que el despido de JQ resultaría manifiestamente ilegal, al constituir una discriminación directa basada en la religión, si las Iglesias y organizaciones cuya ética se basa en la religión no disfrutaran de un **régimen jurídico privilegiado tanto en virtud del Derecho constitucional alemán como en virtud de la Directiva**.

¹ 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).

Sobre ese particular, en primer lugar, el Bundesarbeitsgericht deberá comprobar si, efectivamente, IR es una organización privada cuya ética se basa en la religión. El mero hecho de que IR esté sujeta al control del arzobispo de Colonia y de que su objeto social consista en desempeñar las misiones de Cáritas no basta a este respecto. Por el contrario, ha de comprobarse si la práctica de los hospitales gestionados por IR se corresponde con la doctrina de la Iglesia Católica en materia de prestación de servicios sanitarios de una manera que los distinga específicamente de los hospitales públicos. Concretamente, si resulta que, de conformidad con el catecismo de la Iglesia Católica, y a diferencia de los hospitales públicos, los hospitales gestionados por IR no practican abortos ni dispensan la llamada «píldora del día después», IR podría ser calificada de organización privada cuya ética se basa en la religión.

A continuación, el Abogado General recuerda que según la Directiva las diferencias de trato basadas en la religión o en las creencias de una persona no constituyen discriminación cuando, por la naturaleza de las actividades o el contexto en que éstas se ejercen, la religión o las creencias constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado a efectos de la ética de la organización en cuestión.

Según el Abogado General, el análisis de si, a efectos de la causa de despido de que se trata, son o no comparables la situación en que se encuentran los trabajadores de confesión católica y la de los trabajadores de otra confesión o que no tengan confesión, debe llevarse a cabo desde la perspectiva objetiva de la actividad profesional del empleador eclesiástico –que en este caso es la prestación de servicios sanitarios.

El Abogado General destaca que **en el presente asunto el requisito en cuestión no es** la pertenencia a una religión concreta,² sino el **compartir una creencia concreta de la Iglesia Católica**: la concepción del matrimonio definida por la doctrina y el Derecho canónico de la Iglesia Católica, lo **cual incluye el cumplimiento** de la forma religiosa del matrimonio y **del carácter sagrado e indisoluble del vínculo matrimonial**.

El Abogado General considera que en el presente asunto resulta manifiesto que esa creencia no constituye un requisito profesional, y menos aún un requisito profesional esencial y justificado.

Para empezar, el requisito **no está vinculado en absoluto** a la actividad profesional de IR y JQ, que es **la prestación de servicios sanitarios y de cuidado de enfermos**. Prueba de ello es que para acceder al puesto de jefe del servicio de medicina interna no se exige pertenecer a la Iglesia Católica, y que IR contrata a personas que no son católicas para puestos de responsabilidad médica y les encomienda funciones directivas. Además, al referirse a la vida privada y familiar de JQ, el requisito en cuestión carece de todo vínculo con las tareas administrativas que recaen sobre él como jefe del servicio mencionado. **Por lo tanto, no se trata de un auténtico requisito profesional.**

Por otra parte, el respeto de la concepción del matrimonio según la doctrina y el Derecho canónico de la Iglesia Católica **no** es un requisito profesional **esencial**, ya que no resulta necesario en razón de la importancia de la actividad profesional de IR (la prestación de servicios sanitarios) para que dicha empresa pueda afirmar su ética o ejercitar su derecho a la autonomía. A este respecto ha de observarse que ni los pacientes ni los colegas tienen ninguna expectativa de que el jefe de servicio de medicina interna sea católico, y menos aún de que no haya celebrado un matrimonio nulo desde el punto de vista de la doctrina y del Derecho canónico de la Iglesia Católica. Muy al contrario, lo que cuenta para los pacientes y colegas es la cualificación y la aptitud médicas del jefe de servicio, así como sus cualidades de buena administración.

Por los mismos motivos, el requisito de que se trata no está **justificado en absoluto**. El divorcio de JQ y su nuevo matrimonio civil no suponen un riesgo probable o grave de menoscabo de la ética de IR o de su derecho a la autonomía. Además, ha de observarse que IR ni siquiera

² Como ya era el caso en el asunto en que recayó la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018, Egenberger ([C-414/16](#); véase el CP [n.º 46/18](#)).

contempló la opción de retirar a JQ de sus funciones de jefe del servicio de medicina interna, sino que lo despidió directamente, mientras que, si hubiera sido simplemente médico sin desempeñar funciones directivas, no habría estado sometido al requisito en cuestión.

En caso de que el Bundesarbeitsgericht no pudiera interpretar el Derecho alemán de conformidad con la Directiva, el Abogado General observa asimismo que, teniendo en cuenta el contexto histórico en que se fundó la Unión, **el principio de no discriminación por motivos de religión o creencias es un valor constitucional fundamental del ordenamiento jurídico de la Unión**³ que el Tribunal de Justicia ha reconocido como **principio general del Derecho de la Unión**.

Según el Abogado General, ese principio confiere a los particulares un derecho subjetivo que pueden invocar como tal en litigios suscitados entre particulares.

Por consiguiente, si el Bundesarbeitsgericht no estuviera en condiciones de interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con la Directiva, estaría obligado a proporcionar, de acuerdo con sus competencias, la protección jurídica para los justiciables derivada del principio general de no discriminación por razón de religión, así como a **garantizar la plena eficacia** de dicho principio, **dejando sin aplicar, en caso necesario, cualquier norma nacional que lo contradiga**.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

³ Desde su entrada en vigor, el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe expresamente cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones. No obstante, los hechos del presente asunto tuvieron lugar antes de dicha entrada en vigor, de modo que la Carta no le resulta aplicable.