



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 127/18**

Luxemburgo, 11 de septiembre de 2018

Sentencia en el asunto C-68/17  
IR / JQ

**El despido de un médico católico, jefe de servicio, por parte de un hospital católico y motivado porque se haya vuelto a casar después de divorciarse puede constituir una discriminación por religión y por tanto prohibida**

*El requisito de que un jefe de servicio católico respete el carácter sagrado e indisoluble del matrimonio conforme a la concepción de la Iglesia Católica no parece ser un requisito profesional esencial, legítimo y justificado, cuestión que en el presente asunto, no obstante, corresponde comprobar al Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania*

JQ, católico, trabajaba como jefe de servicio de medicina interna de un hospital gestionado por IR, sociedad alemana de responsabilidad limitada y sujeta al control del arzobispo católico de Colonia (Alemania).

IR despidió a JQ cuando supo que, tras divorciarse de su primera esposa, con la que estaba casado por el rito católico, se había vuelto a casar por lo civil sin que su primer matrimonio hubiera sido anulado. Para IR, al celebrar un matrimonio que según el Derecho canónico es inválido, JQ había incumplido de modo agravado las obligaciones de lealtad que se derivaban de su contrato laboral.

El contrato laboral en cuestión remite al Reglamento aplicable al Servicio Eclesiástico en el Marco de las Relaciones Laborales dentro de la Iglesia (GrO de 1993),<sup>1</sup> que establece que la celebración, por un trabajador católico con responsabilidades directivas, de un matrimonio que según el Derecho canónico sea inválido está tipificada como incumplimiento grave de sus obligaciones de lealtad y justifica su despido. Según la ética de la Iglesia Católica, el matrimonio religioso es sagrado e indisoluble. En ese contexto, procede observar que la Constitución alemana confiere a las iglesias e instituciones vinculadas con iglesias autonomía, con ciertos límites, para administrar con libertad sus propios asuntos.

JQ recurrió ante la jurisdicción laboral alemana, alegando que su segundo matrimonio no daba lugar a un despido procedente. Según JQ, su despido viola el principio de igualdad de trato, puesto que, con arreglo al GrO de 1993, las nuevas nupcias de un jefe de servicio de religión protestante o sin religión no tienen repercusiones en la relación laboral con IR.

En ese contexto, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) solicita al Tribunal de Justicia que interprete la Directiva sobre igualdad de trato,<sup>2</sup> que prohíbe en principio que los trabajadores sean discriminados por motivos de religión o convicciones, permitiendo a la vez, con determinadas condiciones, que las iglesias u otras organizaciones cuya ética se base en la religión o las convicciones exijan a sus trabajadores una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética.

<sup>1</sup> Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, de 22 de septiembre de 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 222).

<sup>2</sup> 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).

Mediante su sentencia de hoy el Tribunal de Justicia declara que **debe poder someterse a un control judicial efectivo**<sup>3</sup> **la decisión de una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones y que gestione centros hospitalarios** constituidos como sociedades de capital de Derecho privado **de imponer a empleados que ejerzan responsabilidades directivas el requisito de mantener una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética, cuando dicho requisito se gradúe en función de si esos trabajadores no tienen ninguna religión o de cuál es esa religión.**

**Al efectuar ese control judicial, el tribunal nacional competente deberá asegurarse de que, a la vista de la naturaleza de las actividades profesionales de que se trate o del contexto en que se ejerzan, la religión o las convicciones constituyan un requisito profesional esencial, legítimo y justificado habida cuenta de esa ética en cuestión.**

**Si bien en el asunto corresponde al Bundesarbeitsgericht dilucidar si se cumplen esas condiciones, el Tribunal de Justicia indica que la adhesión a la concepción del matrimonio que defiende la Iglesia Católica no parece necesaria para proclamar la ética de IR cuando se tiene en cuenta la importancia de las actividades profesionales de JQ, que eran la prestación en un hospital de asesoramiento y cuidados de carácter médico y la gestión del servicio de medicina interna cuya jefatura ostentaba. Por tanto, no parece ser una condición esencial de la actividad profesional, lo cual queda corroborado por el hecho de que se encomendaran puestos análogos a trabajadores que no profesaban la religión católica, por lo que no estaban sujetos a esa misma exigencia de mantener una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética de IR.**

**Además, el Tribunal de Justicia señala que, a la vista de los autos que obran ante él, el requisito en cuestión no parece justificado. No obstante, corresponde al Bundesarbeitsgericht comprobar si IR ha acreditado que a la luz de las circunstancias del asunto exista un riesgo probable y grave de vulneración de su ética o su derecho a la autonomía.**

Por lo que se refiere a la problemática de que, en principio, las directivas de la Unión no surtan efectos directos entre los particulares sino que requieran la transposición al Derecho nacional, el Tribunal de Justicia recuerda que corresponde a los tribunales nacionales interpretar en la medida de lo posible el Derecho nacional que transpone las directivas de conformidad con estas.

El Tribunal de Justicia precisa que, en caso de que resulte imposible interpretar el Derecho nacional aplicable (en este caso, la Ley General alemana sobre Igualdad de Trato) de conformidad con la Directiva contra la discriminación, tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia en su sentencia de hoy, el tribunal nacional que conozca de un litigio entre dos particulares deberá dejar inaplicado el Derecho nacional.

A ese respecto, el Tribunal de Justicia observa que **la prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones tiene carácter imperativo como principio general de Derecho de la Unión, consagrado ahora ya en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y basta por sí misma para conceder a los particulares un derecho que puedan invocar en litigios que los enfrenten en ámbitos regidos por el Derecho de la Unión.**

---

**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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.*

---

<sup>3</sup> En ese sentido, el Tribunal de Justicia se refiere a su sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger* (C-414/16); véase, asimismo, el [CP n.º 46/18](#), sobre el requisito de pertenencia religiosa para un puesto en el seno de la Iglesia.

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

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en  
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106