



COMUNICADO DE PRENSA n.º 91/25

Luxemburgo, 10 de julio de 2025

Conclusiones de la Abogada General en el asunto C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Según la Abogada General Medina, el despido de un trabajador por una organización católica por haber abandonado la Iglesia Católica puede constituir discriminación por motivos de religión

Así sucede cuando la organización no ha puesto como condición para el desempeño de la actividad profesional que el trabajador pertenezca a la Iglesia Católica y este no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa Iglesia

Katholische Schwangerschaftsberatung es una federación profesional de mujeres perteneciente a la Iglesia Católica en Alemania. Entre otros fines, ofrece asesoramiento a las mujeres embarazadas, en particular en cuestiones relacionadas con el aborto.

Sus trabajadores no tienen la obligación de ser católicos, pero están sujetos a las condiciones laborales específicas de la Iglesia Católica. ¹ En el caso de los trabajadores católicos, abandonar la Iglesia Católica se considera un incumplimiento grave del deber de lealtad hacia su empleadora y puede ser motivo de despido. Según el Derecho canónico, se trata de una de las más graves ofensas contra la fe y la unidad de la Iglesia.

En 2019, Katholische Schwangerschaftsberatung despidió a una de sus asesoras en proyectos relacionados con el embarazo porque había abandonado ² la Iglesia Católica y se había negado a volver al seno de esta. En aquel entonces, el equipo de asesoramiento en cuestiones de aborto contaba con seis personas, dos de las cuales pertenecían a la Iglesia Evangélica.

Los tribunales de lo social inferiores de Alemania estimaron la demanda por despido improcedente presentada por la asesora afectada. El Tribunal Supremo de lo Laboral, ante el que Katholische Schwangerschaftsberatung ha interpuesto recurso, se pregunta si el despido constituye una diferencia de trato admisible. En consecuencia, ha solicitado al Tribunal de Justicia que le proporcione orientaciones adicionales ³ sobre la interpretación de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo ⁴ y, en concreto, sobre las excepciones que esta Directiva contempla ⁵ en relación con los requisitos profesionales.

En las conclusiones que presenta hoy, la Abogada General Laila Medina argumenta que **el despido de un trabajador por una organización religiosa por haber decidido abandonar una determinada iglesia no puede, en un caso como el presente, justificarse** sobre la base de la disposición de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo que permite, con determinadas condiciones, las diferencias de trato por motivos de religión en lo tocante a las actividades profesionales en las iglesias y organizaciones religiosas ⁶ En efecto, la Abogada General entiende que los requisitos de esa disposición no se cumplen **cuando el desempeño de la actividad profesional no exige pertenecer a esa iglesia y el trabajador afectado no tiene en público un comportamiento opuesto a la ética de esa iglesia.**

Un requisito profesional puede considerarse 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.

En cambio, un requisito profesional consistente en pertenecer continuamente 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. Abandonar esa iglesia no es, por sí, razón suficiente para suponer que el trabajador en cuestión no tiene intención de seguir observando los principios y valores fundamentales de dicha iglesia y que dejará automáticamente de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de la relación laboral.

La Abogada General subraya, para empezar, que la Directiva relativa a la igualdad en el empleo garantiza un **justo equilibrio entre el derecho de las iglesias a la autonomía y el derecho de los trabajadores a no sufrir discriminación** por motivos de religión o convicciones.

La Abogada General señala, a continuación, que interpretar que el derecho de las iglesias a la autonomía faculta a una organización religiosa para despedir a un trabajador en tal contexto particular supondría reconocer que tal derecho a la autonomía sustrae al control judicial la observancia de los criterios recogidos en la Directiva relativa a la igualdad en el empleo.

Por último, en opinión de la Abogada General, tal interpretación contravendría asimismo la libertad individual de religión, que está expresamente consagrada en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁷ y que se corresponde con la libertad de religión garantizada en el Convenio Europeo de Derechos Humanos. ⁸

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.

Tiene a su disposición imágenes de la lectura de las conclusiones en [«Europe by Satellite»](#) ☎ (+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ En el presente caso, el Reglamento aplicable al Servicio Eclesiástico en el Marco de las Relaciones Laborales dentro de la Iglesia, de 22 de septiembre de 1993, en la versión de la Resolución de la Asamblea General de la Federación de Diócesis Alemanas de 27 de abril de 2015.

² 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.

³ El presente asunto subsigue directamente a las sentencias Egenberger (sentencia de 17 de abril de 2018, [C-414/16](#); véase asimismo el comunicado de prensa [n.º 46/18](#)) e IR (sentencia de 11 de septiembre de 2018, [C-68/17](#); véase asimismo el comunicado de prensa [n.º 127/18](#)).

⁴ [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.

⁵ Artículo 4, apartados 1 y 2.

⁶ Artículo 4, apartado 2.

⁷ Artículo 10, apartado 1.

⁸ Artículo 9.