

Asunto C-258/24

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

12 de abril de 2024

Órgano jurisdiccional remitente:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

1 de febrero de 2024

Parte demandada, apelante, apelada y recurrente en casación:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Parte demandante, apelada, apelante y recurrida en casación:

JB

BUNDESARBEITSGERICHT (TRIBUNAL SUPREMO DE LO LABORAL)

[omissis]

En nombre del pueblo

Pronunciada el

1 de febrero de 2024

RESOLUCIÓN

[omissis]

En el asunto entre

Katholische Schwangerschaftsberatung

parte demandada, apelante, apelada y recurrente en casación,

[*omissis*] y

JB

parte demandante, apelante, apelada y recurrida en casación,

la Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht acuerda, tras la vista oral celebrada el 1 de febrero de 2024 [*omissis*]:

I. Solicitar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que con arreglo al artículo 267 TFUE se pronuncie sobre las siguientes cuestiones:

- 1) ¿Es compatible con el Derecho de la Unión, en particular con 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, a la luz de los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «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 cuestión anterior: ¿qué otros requisitos, si es que hay alguno, se aplican con arreglo a la Directiva 2000/78/CE, 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?

II. Se suspende el procedimiento de casación hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre la cuestión prejudicial.

Fundamentos

A. Objeto del procedimiento principal

Las partes litigan acerca de la efectividad de dos despidos motivados por el abandono de una iglesia, y las correspondientes sumas de dinero reclamadas.

La asociación demandada es una federación de mujeres y profesionales dentro de la Iglesia Católica en Alemania, que se dedica a asistir a niños, jóvenes, mujeres y sus familias que atraviesen ciertas situaciones en sus vidas. Entre sus funciones figura el asesoramiento a mujeres embarazadas. Para el asesoramiento de embarazadas, la demandada impone unas directrices que la demandante está obligada a seguir. Estas directrices presentan, en extracto, el siguiente tenor:

«Es un mandamiento de Dios proteger la vida humana de principio a fin. En consecuencia, la Iglesia Católica ofrece asesoramiento y asistencia [...]. Esta actividad de asesoramiento forma parte de la autopercepción de la Iglesia Católica y de su propia misión. [...] Asimismo, la Iglesia mantiene su compromiso con la protección de la vida del nonato y con el asesoramiento y asistencia para mujeres embarazadas que se hallen en situaciones de necesidad y conflicto. [...]

Artículo 1. Objetivo y tareas

1. El objetivo del asesoramiento es la protección del nonato mediante el apoyo a la mujer (y su familia) en todas las fases del embarazo y tras el alumbramiento del niño.
2. Debe orientar el asesoramiento el empeño por animar a la mujer a proseguir con el embarazo y a aceptar a su hijo, brindándole perspectivas para una vida con este, en particular cuando se encuentre en una situación de necesidad y conflicto. [...]

Artículo 12. Reconocimiento y centros de asesoramiento

1. Los centros de asesoramiento deben ser reconocidos por la Iglesia. [...]

Artículo 13. Obligación de los trabajadores

Todos los trabajadores que sirvan en centros católicos de asesoramiento deben comprometerse por escrito a cumplir estas directrices. Esta declaración (anexo 1) se incluirá en el expediente personal. El incumplimiento de las directrices tendrá consecuencias laborales en la Iglesia.

Artículo 15. Entrada en vigor

1. Estas directrices entran en vigor el 1 de enero de 2001.»

En Alemania, la interrupción voluntaria del embarazo solo es lícita tras haber recibido asesoramiento la embarazada en situación de necesidad y conflicto en un centro de asesoramiento reconocido con arreglo a los artículos 218 y 219 del Strafgesetzbuch (Código Penal). A raíz de un escrito papal del año 2002 dirigido al obispo de Limburgo, la demandada (a diferencia de otros centros de asesoramiento de Alemania) ya no expide certificados de asesoramiento, que son requisito necesario para poder interrumpir legalmente el embarazo.

La demandante es madre de cinco hijos y trabaja desde 2006 para la demandada, al principio como asesora para proyectos concretos en la asesoría para el embarazo. Entre el 11 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2019 disfrutó de un permiso de maternidad. Anteriormente, había servido en la asesoría para el embarazo de la demandada. En octubre de 2013, la demandante declaró ante una autoridad municipal, como autoridad estatal competente en su caso, que apostataba de la Iglesia Católica.

Con arreglo al Derecho alemán, la apostasía es una forma legal de suprimir del registro oficial la pertenencia a una iglesia. Con la efectividad de la apostasía se extinguen, respecto a la parte estatal del «Derecho eclesiástico», todas las obligaciones basadas en la adscripción personal a la iglesia registrada. La obligación tributaria eclesiástica que tuviese, en su caso, el apóstata se extingue al final del mes en que se hiciese efectiva su declaración de apostasía. La autoridad municipal informa de la declaración de apostasía tanto a la Administración tributaria como a la comunidad religiosa o filosófica correspondiente. El empleador del apóstata solo tiene conocimiento de dicha declaración debido a que la Administración tributaria le proporciona la nueva información sobre las circunstancias fiscales de sus trabajadores (en este caso, la extinción de la obligación tributaria eclesiástica).

En virtud de cierta remisión en el contrato de trabajo, la relación laboral se rige también por el «Reglamento general del servicio eclesiástico prestado en relaciones laborales eclesiásticas». Este Reglamento, en su versión aquí aplicable, procedente de la Resolución de la Asamblea General de la Federación de Diócesis Alemanas de 27 de abril de 2015 (en lo sucesivo, «Reglamento General»), dispone lo siguiente, en extracto:

«Artículo 1. Principios generales de los servicios eclesiásticos

Todas las personas que colaboren con su trabajo en una institución de la Iglesia Católica, cualquiera que sea su situación laboral, contribuirán al cumplimiento de la parte que corresponda a esa institución en la misión de la Iglesia (comunidad de servicio). [...]

Artículo 4. Deber de lealtad

1. De los trabajadores católicos se espera que reconozcan y respeten los principios de la doctrina religiosa y moral católica. [...]

2. De los trabajadores cristianos no católicos se espera que respeten las verdades y valores del Evangelio y que contribuyan a su realización en la institución.
3. Los trabajadores no cristianos deben estar dispuestos a realizar en el sentido de la Iglesia las funciones que se les encomiende en una institución eclesiástica.
4. Todos los trabajadores deberán abstenerse de observar una conducta anticlerical. [...]

Artículo 5. Infracciones del deber de lealtad

1. Si un trabajador deja de cumplir los requisitos de empleo, el empleador deberá intentar, mediante el diálogo, que el trabajador ponga remedio definitivamente a esa carencia. En cada caso se habrá de valorar si esta conversación aclaratoria ya es suficiente para subsanar el incumplimiento o si es precisa una amonestación, un apercibimiento formal u otro tipo de medidas (por ejemplo, traslado o una denuncia novatoria del contrato de trabajo). Como última medida, podrá considerarse el despido.

2. La Iglesia considera motivos de despido específicamente eclesiásticos, en particular, las siguientes infracciones graves del deber de lealtad en el sentido del artículo 4:

- 1) En el caso de todos los trabajadores:
 - a) la oposición pública a los principios fundamentales de la Iglesia católica (por ejemplo, propagar el aborto o la xenofobia); [...]
- 2) En el caso de los trabajadores católicos:
 - a) el abandono de la Iglesia católica; [...]

3. En caso de infracción grave del deber de lealtad en el sentido del apartado 2, la posibilidad de conservar el empleo dependerá de una ponderación de las circunstancias concurrentes. A este respecto tendrá una consideración especial la autopercepción de la Iglesia, sin que los intereses de esta hayan de preponderar en principio sobre los del trabajador. Se ha de tener debidamente en cuenta, en particular, si el trabajador es consciente de su infracción del deber de lealtad, así como su interés por conservar el puesto de trabajo, su edad, su antigüedad en el empleo y las probabilidades de que encuentre un nuevo trabajo. En el caso de los trabajadores que desempeñen funciones pastorales, catequéticas, de enseñanza religiosa u otros cometidos encomendados por escrito por el obispo, en general toda infracción grave del deber de lealtad en el sentido del apartado 2 impide la continuación de la

relación laboral. En estos casos podrá desistirse del despido, con carácter excepcional, cuando no resulte una medida conveniente por razones de peso del caso concreto. Lo mismo se aplicará en caso de que el trabajador abandone la Iglesia Católica.»

La demandada rescindió la relación laboral mediante escrito de 1 de junio de 2019 al concluir el período de permiso material de la demandante, con carácter excepcional y sin respetar el plazo de preaviso; a título subsidiario, con efectos de 31 de diciembre de 2019. Previamente, la demandada había intentado sin éxito convencer a la demandante para que regresase al seno de la Iglesia Católica. En el momento del despido, la demandada contaba en la asesoría para el embarazo con cuatro trabajadoras pertenecientes a la Iglesia Católica y con otras cuatro adeptas de la Iglesia Evangélica.

Las instancias inferiores han estimado la demanda de readmisión. Por su parte, el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral) ha desestimado el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la condena que se le impuso en primera instancia de pagar 2 314,22 euros más una indemnización por los salarios no percibidos entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2020. En su recurso de casación, la demandada reitera su petición de desestimación de la demanda.

B. Derecho alemán pertinente

I. Derecho constitucional y jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (Tribunal Consejo Constitucional Federal, Alemania)

Artículo 4, apartados 1 y 2, de la Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Ley Fundamental de la República Federal de Alemania; en lo sucesivo, «Constitución Federal») [*omissis*]:

- «1. Son inviolables la libertad de fe y de conciencia y la libertad de confesión religiosa y de convicciones.
2. Queda garantizado el ejercicio de la religión sin perturbaciones.»

Artículo 140 de la Constitución Federal:

«Forman parte de la presente Ley fundamental las disposiciones de los artículos 136, 137, 138, 139 y 141 de la Constitución alemana de 11 de agosto de 1919.»

Artículo 137, apartado 3, primera frase, de la Constitución alemana de 11 de agosto de 1919 («Constitución de Weimar»):

«Cada comunidad religiosa ordenará y gestionará sus asuntos de forma autónoma, dentro de los límites de las leyes de aplicación general.»

De acuerdo con la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht, el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Constitución Federal protege también la libertad religiosa corporativa, cuyo componente esencial es la determinación del carácter propio del servicio eclesiástico (*proprium* eclesiástico). Su formulación incumbe exclusivamente a las iglesias (sentencia del Bundesverfassungsgericht de 22 de octubre de 2014, 2 BvR 661/12 — apartado 101, BVerfGE 137, 273). Además, comprende todas las medidas dirigidas a salvaguardar la dimensión religiosa de la labor en beneficio de la autopercepción eclesiástica y a proteger la relación directa de la actividad con la misión esencial de la iglesia. Cuando las iglesias o sus instituciones se sirven de la autonomía privada para establecer relaciones laborales, es cierto que dichas relaciones, como consecuencia de la elección del Derecho aplicable, se someten a la legislación laboral nacional. Sin embargo, el sometimiento de las relaciones laborales al Derecho laboral nacional, en particular en el seno de las instituciones religiosas, no significa que esas relaciones laborales no pertenezcan al ámbito de «asuntos propios» de la iglesia (sentencia del Bundesverfassungsgericht de 22 de octubre de 2014, 2BvR 661/12 — apartado 110, BVerfGE 137, 273). En consecuencia, las iglesias pueden fundamentar el carácter del servicio eclesiástico en el modelo específico de una comunidad de servicios cristiana para todos sus trabajadores, incluso cuando lo regulen en virtud de un contrato de trabajo (sentencia del Bundesverfassungsgericht de 4 de junio de 1985 — 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 — sobre la sección B II 1 d de la motivación, véase BVerfGE 70, 138). En caso de conflicto en las relaciones laborales de la Iglesia, los tribunales estatales tienen que observar como criterio las especificaciones de la iglesia registrada correspondiente, en particular la propia conciencia de la iglesia, determinada por la fe, y la naturaleza específica del servicio eclesiástico, y basar sus valoraciones y decisiones en estas, siempre que no contravengan las garantías constitucionales fundamentales (sentencia del Bundesverfassungsgericht de 22 de octubre de 2014, 2 BvR 661/12 — apartado 118, BVerfGE 137, 273). En el Derecho nacional no existen disposiciones especiales que regulen las relaciones jurídicas dentro de la relación laboral eclesiástica (que sean pertinentes en el presente asunto).

II. Disposiciones legales

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley General de Igualdad de Trato; en lo sucesivo, «Ley de Igualdad de Trato») de 14 de agosto de 2006 (BGBl. I, p. 1897), modificada por última vez por los artículos 14 y 15 de la Ley de 22 de diciembre de 2023 (BGBl. I, n.º 414):

«Artículo 1. Objetivo de la ley

El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. En virtud de la presente ley, queda prohibida toda discriminación basada en alguno de los motivos citados en el artículo 1 en relación con:

1) [...]

2) Las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la remuneración y los requisitos de despido, especialmente en los contratos individuales y en los convenios colectivos, así como en el desarrollo de la relación laboral o con ocasión de su extinción y en relación con el ascenso profesional.

[...]

Artículo 3. Definiciones

1. Una discriminación directa se produce cuando, por alguno de los motivos previstos en el artículo 1, una persona recibe un trato menos favorable del que recibe, ha recibido o recibiría otra en una situación comparable. [...]

2. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas en situación de desventaja particular con respecto a otras personas por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

[...]

Artículo 7. Prohibición de discriminación

1. Los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1. Esta prohibición se aplicará también cuando el autor de la discriminación se limite a suponer la existencia de uno de los motivos enunciados en el artículo 1 en el contexto del hecho discriminatorio.

[...]

Artículo 8. Autorización de la diferencia de trato por exigencias profesionales

1. Se permite la diferencia de trato por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 cuando, debido a la naturaleza de una actividad profesional o a las condiciones de su ejercicio, la característica de que se trate constituya un requisito profesional

esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

[...]

Artículo 9. Diferencia de trato justificada por razón de la religión o de las convicciones

[...]

2. La prohibición de diferencia de trato por razón de la religión o de las convicciones no afecta al derecho de las comunidades religiosas mencionadas en el apartado 1, de las instituciones a ellas asignadas, sea cual sea su forma jurídica, o de las asociaciones dirigidas a la práctica comunitaria de una religión o de unas convicciones, a exigir a sus empleados una actitud de buena fe y de lealtad hacia su respectiva conciencia.»

2. Artículo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil), en su versión de la Comunicación de 2 de enero de 2002 (BGBl. I, p. 42, corrección de errores en la p. 2909 y en BGBl. 2003 I, p. 738):

«Artículo 134. Prohibición legal

Cualquier acto jurídico que infrinja una prohibición establecida por Ley es nulo, salvo que la Ley disponga lo contrario.»

C. Derecho de la Unión

Al parecer de la Sala, son pertinentes las siguientes disposiciones del Derecho de la Unión:

- artículos 1, 2, apartado 2; 3, apartado 1, letra c), y 4 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 ([*omissis*]);
- artículo 17 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea ([*omissis*]), y
- artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ([*omissis*] en lo sucesivo, «Carta»).

D. Necesidad de la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y explicación de las cuestiones prejudiciales

I. Sobre la primera cuestión prejudicial

1. En opinión de la Sala, la demandante se vio perjudicada de manera directa por motivos de religión en el sentido de los artículos 1 y 3, apartado 1, primera frase, de la Ley de Igualdad de Trato, a causa de la rescisión de su contrato por la demandada de 1 de junio de 2019. Esto constituye una discriminación directa por razón de la religión en el sentido de los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

a) A tenor del artículo 2, apartado 1, punto 2, de la Ley de Igualdad de Trato, no está permitida ninguna diferencia de trato basada en los motivos que menciona el artículo 1 de la misma ley, en particular en las condiciones de despido. La rescisión de un contrato de trabajo es una de estas condiciones de despido. Resulta de aplicación la Directiva 2000/78, de conformidad con su artículo 3, apartado 1, letra c).

b) La demandante, que no desempeña funciones pastorales, catequéticas, de enseñanza religiosa u otros cometidos encomendados por escrito por el obispo, se ha visto perjudicada en comparación con otros empleados al rescindir la demandada su contrato de trabajo (artículo 3, apartado 1, primera frase, de la Ley de Igualdad de Trato), debido a su anterior pertenencia a la Iglesia Católica, es decir, directamente por motivos de religión (artículo 1 de la misma ley).

aa) El artículo 1 de la Ley de Igualdad de Trato, al mencionar la «religión», utiliza el mismo concepto de la Directiva 2000/78. Es cierto que dicho término no se define en la propia Directiva. Sin embargo, en la segunda [parte] del considerando 1 de la Directiva, el legislador de la Unión se refiere, entre otras cosas, a los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»). Esto incluye también el artículo 9 del CEDH, con arreglo al cual toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y este derecho no solo implica la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, sino también la libertad religiosa negativa (TEDH, sentencias de 25 de junio de 2020, asunto 52484/18, §§ 43 y 44, y de 6 de abril de 2017, asuntos 10138/11, 16687/11, 25359/11 y 28919/11, §§ 77 y siguientes). En consecuencia, el artículo 9 del CEDH también garantiza la libertad de no pertenecer a una religión (sentencia de 18 de marzo de 2011, asunto 30814/06, § 60). El artículo 10, apartado 1, de la Carta presenta una redacción similar. Tal como se deduce de las Explicaciones sobre la Carta (DO 2007, C 303, p. 17), el derecho garantizado en el artículo 10, apartado 1, de la Carta corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que aquel (véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 15 de julio de 2021, IX y MH Müller Handel, C-804/18 y C-341/19, EU:C:2021:594, apartado 48, y de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartados 25 y siguientes). Por lo tanto, podría estar incluido también el derecho a poner fin a la adscripción a una iglesia o comunidad religiosa.

bb) La demandada alega que, de conformidad con las disposiciones del Reglamento General, al que se remite el contrato de trabajo, está facultada para despedir a los trabajadores que abandonen la Iglesia Católica (con arreglo a la legislación nacional) y no regresen a ella, únicamente por dicho abandono. El perjuicio que este despido ocasionó a la demandada trae causa directamente del ejercicio de su libertad religiosa negativa. El despido de un empleado que nunca antes perteneciese a la Iglesia Católica no se puede fundamentar en los artículos 5, apartado 2, punto 2, letra a), y 3, apartado 4, del Reglamento General. Por lo tanto, la diferencia de trato respecto a las personas que ponen fin a su pertenencia a otras comunidades religiosas y las que nunca han pertenecido a ellas se basa directamente en motivos de religión en el sentido de los artículos 1 y 3, apartado 1, primera frase, de la Ley de Igualdad de Trato.

cc) En consecuencia, no se trata solo de una diferencia de trato indirecta de la demandante por motivos de religión ni una discriminación meramente indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78. La demandada no diferencia en atención a una «disposición, criterio o práctica aparentemente neutros», sino de forma directa y exclusiva en función de si, con arreglo al Derecho nacional, el trabajador ha puesto fin a su pertenencia a la Iglesia Católica. Asimismo, no es relevante para dicha disposición si el trabajador, tras su abandono, de acuerdo con la expectativa formulada en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento General para los trabajadores cristianos no católicos, respeta las verdades y los valores del Evangelio y contribuye a su realización en la institución, o si, tras su abandono, de acuerdo con la expectativa formulada en el artículo 4, apartado 3, del Reglamento General para los trabajadores no cristianos, está dispuesto a realizar en el sentido de la Iglesia las funciones que se le encomienden.

2. Pertinencia de la cuestión prejudicial

Es precisa una respuesta a la primera cuestión prejudicial por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») para que la Sala pueda valorar si la diferencia de trato sufrida por la demandante está justificada, bien por el artículo 8, bien por el artículo 9, de la Ley de Igualdad de Trato. Solo entonces podrá pronunciarse sobre la cuestión principal de la validez del despido.

a) La Sala considera que no concurre ninguna otra de las causas de invalidez invocadas contra el despido de 1 de junio de 2019. En particular, dicha invalidez no puede fundamentarse en la consideración de las circunstancias que el artículo 5, apartado 3, frases quinta y sexta, del Reglamento General exige al empresario que despide. En efecto, dichas disposiciones únicamente facultan al empresario para renunciar al despido en casos concretos, pero su decisión no está sujeta a control judicial a este respecto.

b) Por consiguiente, la Sala entiende que para la resolución es pertinente la cuestión de si el perjuicio causado a la demandante con el despido a causa de

haber abandonado la Iglesia Católica puede estar justificado a la luz de los preceptos del Derecho de la Unión.

aa) Con arreglo al Derecho nacional, los artículos 9 u 8 de la Ley de Igualdad de Trato deben interpretarse teniendo en cuenta la más reciente jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht, a tenor de la cual la apostasía, desde el punto de vista de la Iglesia Católica, no es compatible ni con la credibilidad de esta ni con la colaboración en mutua confianza entre las partes que la Iglesia Católica requiere (sentencia de 4 de junio de 1985 — 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84; sobre la sección B II 4 c de la motivación, véase BVerfGE 70, 138).

bb) No obstante, el artículo 9 de la Ley de Igualdad de Trato es transposición del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/EG, y el artículo 8 de la citada ley, en particular, del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva (BT-Drs. 16/1780 S. 35).

Por lo tanto, ambas disposiciones nacionales deben interpretarse de conformidad con el Derecho de la Unión, en la medida de lo posible (sentencias del Tribunal de Justicia de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartados 63 y siguientes, y de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 71 y siguientes).

1) De acuerdo con la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht, cuando su artículo 23, apartado 1, segunda frase, autoriza a ceder potestades soberanas a la Unión Europea, la Constitución Federal aprueba también a favor del Derecho de la Unión la primacía que se reconoce en las leyes de ratificación de los tratados internacionales. En principio, el Derecho de la Unión es de aplicación preferente también sobre el Derecho constitucional nacional que le sea contrario y, en caso de colisión, por lo general procede dejar inaplicado el Derecho nacional [sentencia de 21 de junio de 2016 — 2 BvE 13/13 y otros — (OMT-Programm), apartado 118].

2) La Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito por ella regulado, el principio general de no discriminación establecido actualmente en el artículo 21 de la Carta (sentencias del Tribunal de Justicia de 21 de octubre de 2021, TC y UB, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 32, y de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 33). La Sala, a diferencia de determinadas voces procedentes de la doctrina nacional próxima a las iglesias, considera que el Derecho de la Unión, según lo interpreta el Tribunal de Justicia, no es inaplicable en Alemania. No se basa en un acto adoptado *ultra vires* ni menoscaba la identidad constitucional de la República Federal de Alemania en el sentido de la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (véase a este respecto la extensa argumentación del Bundesarbeitsgericht de 20 de febrero de 2019 — 2 AZR 746/14 — apartados 48 y siguientes).

cc) En consecuencia, la posibilidad de interpretar el artículo 9 de la Ley de Igualdad de Trato en el sentido de que la prohibición de abandonar una cierta

comunidad religiosa durante una relación laboral o la obligación de regresar a ella en caso de haberla abandonado puede constituir un deber de lealtad legítimo si al mismo tiempo hay otras personas empleadas a las que no se sanciona por abandonar otras comunidades religiosas o por no pertenecer a ninguna en absoluto depende de si tal interpretación cabe en el artículo 4, apartado 2, párrafos primero y segundo, de la Directiva 2000/78, a la luz del artículo 21 de la Carta. Resulta, cuando menos, dudoso que sea así, atendiendo al tenor de la Directiva. Hasta la fecha no ha recaído jurisprudencia del Tribunal de Justicia en esta materia. En caso de que el artículo 9 de la Ley de Igualdad de Trato, habida cuenta del Derecho de la Unión, no pueda justificar la diferencia de trato de la demandante a causa de su abandono de la Iglesia católica, sería decisivo si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 permite la interpretación correspondiente del artículo 8 de la Ley de Igualdad de Trato.

dd) La Sala no tiene ninguna duda de que la demandada es una organización privada cuya ética se basa en la religión en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafos primero y segundo, de la Directiva 2000/78. Así se deduce de la influencia que el obispo de la diócesis de Limburgo ejerce sobre la demandada en virtud de sus propios estatutos.

ee) El artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78 distingue entre la justificación de la discriminación por un requisito profesional justificado, por un lado (párrafo primero), y los requisitos de lealtad, por otro (párrafo segundo).

1) El artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 menciona, entre otras cosas, la religión como posible requisito profesional justificado. Esto incluye, al menos según su redacción, el requisito de no abandonar una determinada comunidad religiosa o de unirse de nuevo a la misma. Además, a tenor del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, la religión o las convicciones de una persona solamente pueden constituir un «requisito profesional esencial, legítimo y justificado» por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle (véase también la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257).

a) En el presente asunto, la demandada no impone la pertenencia a una determinada iglesia o comunidad religiosa registrada, como condición para trabajar en ella. No exige a sus empleados que pertenezcan a la Iglesia Católica. A estos, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General, solo se les prohíbe haber apostatado de la Iglesia Católica. Mientras no se haya producido tal apostasía, pueden pertenecer a otra iglesia o comunidad religiosa o a ninguna, o abandonarla.

b) No obstante, la Sala no descarta que, más allá de su tenor literal, el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, en atención a la autonomía de las iglesias y otras organizaciones cuya ética se fundamente en principios religiosos o en convicciones (véase la sentencia de 17 de abril de 2018,

Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 50), que consagran el artículo 17 TFUE y el artículo 10, apartado 1, de la Carta, pueda admitir que, como requisito profesional legítimo, se exija no solo la adhesión a una determinada religión, sino también no abandonar una determinada comunidad religiosa o regresar a ella. Con arreglo al artículo 3, apartado 4, del Reglamento General, no es apta para ningún servicio de la iglesia una persona que ha abandonado la Iglesia Católica. Según el Derecho canónico, abandonar la Iglesia es una de las ofensas más graves contra la fe y la unidad de la Iglesia (véase la sentencia de 4 de junio de 1985 — 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 — sobre la sección B II 4 c de la motivación, véase BVerfGE 70, 138). Así pues, con la primera cuestión prejudicial se trata de aclarar si la apostasía de la Iglesia Católica declarada con arreglo al Derecho nacional, si no concurren otras circunstancias, implica que la persona afectada deje de ser idónea para servir en una empresa adscrita a la Iglesia.

c) En el curso del procedimiento, la demandante ha afirmado haber abandonado la Iglesia Católica debido a que la diócesis de Limburgo, además del impuesto eclesiástico oficial, exige una contribución especial a las personas que, como la demandante, viven con un cónyuge de elevada renta en un «matrimonio interconfesional». La demandada ha alegado que, debido al abandono de la Iglesia Católica por la demandante, no puede confiar en que esta, en el ejercicio de su actividad, se atenga a los planteamientos éticos de la demandada y se sienta vinculada por la doctrina de la Iglesia Católica. Con su apostasía, ha manifestado externamente no desear ya ninguna relación con la Iglesia Católica.

d) En opinión de la Sala, la sola terminación de la pertenencia a la Iglesia Católica con arreglo al Derecho nacional no justifica la diferencia de trato por motivos de religión, a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, que subyace al despido de un empleado antes católico.

Si bien el incumplimiento de los preceptos ético-religiosos de una empresa adscrita a la Iglesia puede ser contrario a la aptitud de un trabajador, esta apreciación no puede basarse únicamente en el hecho de que el trabajador abandone la Iglesia. Tal como ha declarado la demandante sin que su alegación haya sido rebatida, los motivos para dejar de pertenecer a la Iglesia pueden no tener un fundamento ético-religioso, sino que pueden pertenecer al ámbito privado, cuya valoración no le incumbe al empresario. Por lo tanto, no existe ninguna razón objetiva para considerar que, solo por haber declarado su apostasía, un trabajador haya dejado de cumplir los requisitos profesionales aplicables, que hasta entonces sí cumplía. Lo mismo cabe decir respecto a la afirmación del empresario de que, debido al simple abandono de la Iglesia, ha perdido la confianza en el adecuado cumplimiento de sus funciones por el trabajador. Por el contrario, el empresario debe presentar argumentos que justifiquen por qué existen dudas, basadas en hechos constatables, de que, a raíz de un cambio en su fe o en sus planteamientos éticos, el trabajador ha dejado de estar dispuesto o capacitado para satisfacer los requisitos profesionales de su empresario. En cambio, si se diese por bueno el punto de vista de la demandada (véase el apartado 35), no

habría lugar a un control judicial efectivo de la apreciación relativa a la supuesta pérdida de aptitud del trabajador, especialmente si se tiene en cuenta que los empleados que trabajan en el centro de asesoramiento se comprometen en el contrato de trabajo a observar las Directrices de la demandada, con arreglo al artículo 13 de estas (véase el apartado 2).

2) De igual manera, el hecho de dejar de pertenecer oficialmente a una iglesia, sin que concurran circunstancias especiales, no justifica la diferencia de trato a efectos del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, ocasionada por el despido.

a) El Artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 añade al párrafo primero de la misma disposición la precisión de que entre los requisitos profesionales que una iglesia u otra organización pública o privada cuya ética se base en la religión o en las convicciones puede exigir a las personas que trabajen para ella se encuentra el de que observen una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de dicha iglesia u organización. No obstante, tal como se desprende en particular del inciso «siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas», dicha facultad debe ejercitarse cumpliendo con las demás disposiciones de la Directiva 2000/78, y en particular con los criterios mencionados en el artículo 4, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva, que a su vez deben poder someterse, en su caso, a un control judicial efectivo (sentencia de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 46). A este respecto, la posible justificación de la discriminación directa debe examinarse atendiendo a los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia en las sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), y de 11 de septiembre de 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696).

b) A juicio de la Sala, por sí solo, el hecho de abandonar con arreglo al Derecho nacional una iglesia registrada no constituye un comportamiento desleal del trabajador, aunque este mantenga una relación laboral con una empresa adscrita a la Iglesia Católica. Si el empresario contrata a fieles de otras religiones o convicciones cristinas o a personas no cristianas, para los trabajadores pertenecientes a la Iglesia Cristiana no existe obligación alguna, en virtud de la relación laboral, de seguir perteneciendo a la Iglesia Católica. Esto es así incluso teniendo en cuenta el deber que se deriva del Derecho canónico de observar la comunión con la Iglesia [Canon (can.) 209, § 1, del *Codex Iuris Canonici (CIC)*]. Mediante el Reglamento General, tal obligación laboral solo podría imponerse válidamente si en el caso concreto estuviese justificada por los requisitos profesionales. De lo contrario, generaría una situación más gravosa que la de los trabajadores no cristianos, sin que en principio existan motivos profesionales que lo justifiquen. De igual manera, la obligación que existe en el Derecho de la Iglesia Católica de contribuir económicamente a la realización de las funciones de la Iglesia (can. 222, § 1, en relación con can. 1263 del CIC, folio 354 de los antecedentes) no implica que los trabajadores católicos deban mantener de forma permanente su adscripción eclesial como obligación adicional derivada de la relación laboral. La obligación de contribuir económicamente a las funciones de la

Iglesia Católica, que solamente incumbe a los trabajadores católicos, no la puede imponer también un empresario adscrito a dicha iglesia.

c) A lo anterior se añade que la declaración por la que se pone fin a la pertenencia a la Iglesia Católica se emite ante un organismo oficial. De ella solo tienen conocimiento, con arreglo al Derecho nacional, la iglesia de que se trate y el empresario.

Este último la conoce únicamente para que tome nota de la correspondiente circunstancia fiscal y pueda calcular correctamente la retribución y las deducciones pertinentes. El abandono de la comunidad religiosa no lleva aparejada ninguna otra publicidad. Solo si el trabajador lo divulgase públicamente y de forma inadecuada podría verse en ello un comportamiento anticlerical y, por tanto, desleal que, como sucede con otros trabajadores, puede dar lugar a un despido procedente motivado por la conducta del trabajador en virtud del artículo 5, apartado 2, punto 1, del Reglamento General.

d) Con independencia de lo anterior, el tenor del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 podría admitir una diferenciación entre una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética de la iglesia u organización y una actitud de buena fe y lealtad hacia la organización como empresa.

En este sentido, un trabajador puede haberse comportado de manera desleal con la Iglesia al apostatar de ella, pero ello no implica también necesariamente una conducta desleal hacia su empresa, cuya ética está obligado a observar en su trabajo.

e) La sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de septiembre de 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696), no hace innecesaria la interpretación del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 que solicita la Sala. No afecta a la presente situación, en que una organización privada cuya ética se basa en la religión exija a las personas que trabajan para ella que, durante la relación laboral, no abandonen la iglesia o, si lo hacen, regresen a ella. En aquel asunto, la cuestión giraba en torno a un segundo matrimonio civil, prohibido por el Derecho eclesiástico. Sin embargo, debido a la posiblemente relevante diferenciación entre actitud leal hacia la iglesia y actitud leal en cuanto a la ética de la iglesia, a este respecto podrían ser de aplicación criterios distintos.

ff) A tenor del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva puede estar justificada 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. El requisito de aptitud de no haber abandonado una determinada comunidad religiosa podría constituir una «característica relacionada» en este sentido (sobre la delimitación del motivo en el que se basa la

diferencia de trato, véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 21 de octubre de 2021, TC y UB, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 44, y de 7 de noviembre de 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, apartado 59). Sin embargo, la cuestión de si existe un requisito profesional esencial y determinante, así como que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, no tendría que responderse, según el tenor de la disposición y a diferencia de lo que ocurre con el artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de dicha Directiva, a la luz de la «ética de la organización». En este sentido cabe aducir también que el concepto de «requisito profesional esencial y determinante» a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que esta se lleve a cabo (sentencia de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, apartado 40). En cambio, para una actividad de asesoramiento en el embarazo no es objetivamente necesario no haber abandonado la Iglesia Católica. Sin embargo, no parece totalmente descartable considerar la ética de una organización basada en la religión como un requisito objetivo, suficientemente diferenciable de las consideraciones meramente subjetivas, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, respecto a lo cual habría de atender también a la distinción antes expuesta entre la ética y la autopercepción. En este contexto, posiblemente haya que tener en cuenta la autonomía de las iglesias y de las demás organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones, protegida por el artículo 17 TFUE y por el artículo 10, apartado 1, de la Carta (sobre el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, véase la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 50). En cualquier caso, en la medida en que permite establecer una excepción al principio de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a la luz de su considerando 23 —que se refiere a «[las] muy contadas circunstancias» en las que esa diferencia de trato puede estar justificada—, debe interpretarse restrictivamente (sentencias de 21 de octubre de 2021, TC y UB, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 45, y de 15 de julio de 2021, XX, C-795/19, EU:C:2021:606, apartado 33).

II. Sobre la segunda cuestión prejudicial

En caso de que se responda afirmativamente a la primera cuestión prejudicial, se suscita la cuestión de qué otros requisitos se aplican, en su caso, a la justificación de la diferencia de trato por motivos de religión aquí controvertida. Dado que, sin la interpretación por el Tribunal de Justicia que se solicita en la primera cuestión prejudicial, la Sala no puede valorar si cabe considerar una justificación en virtud del artículo 4, apartado 2, párrafos primero y segundo, de la Directiva 2000/78, o en virtud del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva a la luz de los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta, resulta dudoso si deben concurrir otros requisitos para tal justificación y, de ser así, cuáles.

[omissis]