



COMUNICADO DE PRENSA n° 37/26

Luxemburgo, 17 de marzo de 2026

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Una asociación católica no puede despedir a una trabajadora por el mero hecho de que esta haya abandonado la Iglesia Católica

Ese despido presupone, entre otras cosas, que, atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas, el requisito de no abandonar dicha Iglesia sea esencial, legítimo y justificado

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia precisa de qué modo ha de garantizarse el justo equilibrio entre, por un lado, los intereses de un empresario, cuya ética se basa en la religión, de que no se pongan en entredicho su ética y su derecho a la autonomía y, por otro, los intereses de los trabajadores en no ser discriminados por su religión. El Derecho de la Unión reconoce a cada Estado miembro un margen de apreciación en el marco de esta ponderación. Si bien los órganos jurisdiccionales nacionales deben, en principio, abstenerse de apreciar la legitimidad de la propia ética de la iglesia o de la organización de que se trate, corresponde a esos órganos jurisdiccionales, y no a la iglesia o a la organización en cuestión, determinar si un requisito profesional es, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que estas se desarrollen, esencial, legítimo y justificado respecto de esa ética. En el presente asunto, el Tribunal de Justicia considera que una asociación católica como la asociación alemana Katholische Schwangerschaftsberatung (asociación católica de asesoramiento en materia de embarazo) no puede, en principio, despedir a una trabajadora católica por el mero hecho de haber abandonado la Iglesia Católica, cuando, entre otras cosas, esa asociación emplea a personas no católicas para desarrollar la misma actividad. En efecto, en una situación así, el abandono por sí solo no parece poner en entredicho la ética o el derecho a la autonomía de la asociación. No obstante, corresponde en última instancia al Tribunal Supremo de lo Laboral alemán apreciar este extremo en el presente asunto.

Katholische Schwangerschaftsberatung es una asociación de la Iglesia Católica alemana que asesora a mujeres embarazadas. La asociación exige que todos sus trabajadores respeten las directrices de la Iglesia Católica, según las cuales todo asesoramiento en materia de embarazo tendrá como objetivo proteger la vida del concebido no nacido y, por lo tanto, ha de inspirarse en el propósito de promover que la mujer embarazada siga adelante con su embarazo y acepte a su hijo.

Cuando una de sus asesoras, perteneciente a la Iglesia Católica, abandonó ¹ dicha Iglesia, ² Katholische Schwangerschaftsberatung la despidió por este mismo motivo. En efecto, según el Derecho canónico aplicable, abandonar la Iglesia Católica se considera un incumplimiento grave de las obligaciones de lealtad.

La asesora en cuestión había fundamentado su abandono en el hecho de que la diócesis de Limburgo, además del impuesto eclesiástico, recaudaba una contribución eclesiástica adicional de las personas católicas que, como ella, están casadas, mediante un matrimonio interconfesional, con un cónyuge que dispone de ingresos elevados. Por otra parte, esta asociación también empleaba, en el mismo servicio de asesoramiento, a trabajadores que no pertenecían a la Iglesia Católica, que no estaban sujetos al mismo requisito de lealtad y, por lo tanto, no corrían el riesgo de ser despedidos por ese mismo motivo. Así pues, la asesora impugnó su despido ante los órganos jurisdiccionales alemanes.

El Tribunal Supremo de lo Laboral, al estimar que el despido de la asesora constituye una diferencia de trato directamente basada en la religión, tiene dudas sobre la posibilidad de justificar esa diferencia de trato. Por consiguiente, solicitó al

Tribunal de Justicia que interpretara las normas de la Unión sobre igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación,³ en relación con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.⁴

El Tribunal de Justicia responde que **el Derecho de la Unión se opone** a una normativa nacional en virtud de la cual una organización privada, cuya ética se basa en una religión, puede **exigir a un trabajador** que pertenece a una determinada iglesia que practica esa religión **que no abandone esa iglesia** durante la relación laboral **so pena de despido**,⁵ **cuando**

- dicha organización emplea a otras personas para ejercer las mismas funciones que el trabajador en cuestión, sin exigir su pertenencia a esa misma iglesia, y
- ese trabajador no realiza actividades hostiles públicamente perceptibles contra la iglesia de que se trata,

si, habida cuenta de la naturaleza de las actividades profesionales de ese trabajador o del contexto en el que estas se desarrollan, dichos requisitos profesionales no son esenciales, legítimos y justificados respecto de la ética de la citada organización.

Aunque en el presente asunto esta apreciación corresponde al Tribunal Supremo de lo Laboral, el Tribunal de Justicia le proporciona una serie de indicaciones.

Según el Tribunal de Justicia, **el requisito objeto del litigio no resulta particularmente «esencial»** para la actividad de asesor en materia de embarazo. En efecto, Katholische Schwangerschaftsberatung ha confiado puestos de esa naturaleza a trabajadores que no pertenecen a la Iglesia Católica. Esto tiende a demostrar que la propia asociación considera que la pertenencia a dicha Iglesia no es necesaria, sino que basta con que sus asesores se comprometan a respetar sus directrices en la materia.

Además, **la asesora** justificó su abandono por el hecho de que se le cobraba una contribución eclesiástica adicional, a la que estaba sujeta porque su marido no era católico y disponía de ingresos elevados. Mediante este abandono, ella **no se distanció ni se desvió de los preceptos y de los valores fundamentales de la Iglesia Católica**. Además, no hay constancia de que la asesora haya dejado de estar dispuesta a cumplir esas directrices, que se comprometió a respetar en su contrato de trabajo.

En cualquier caso, corresponde a Katholische Schwangerschaftsberatung demostrar que el riesgo alegado de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave, de modo que el establecimiento de ese requisito resulte ser necesario y proporcionado.

RECUERDE: 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 y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 43033667.

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 22964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ Mediante declaración ante la autoridad municipal competente. Esta solo informa de ella a la Iglesia Católica y al empresario para que este pueda tenerlo en cuenta al calcular la remuneración del trabajador.

² Y se negó a reincorporarse a ella.

³ [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.

⁴ En concreto, el derecho fundamental a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y la prohibición de toda discriminación por razón de religión.

⁵ O que, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, se reincorpore a esa iglesia tras haberla abandonado.