

Despido represalia en una asociación con ideario religioso.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *El despido de una persona trabajadora de una Asociación con ideario religioso no puede justificarse en su decisión de abandonar la Iglesia, por dos razones esencialmente. En primer lugar, porque puestos de trabajo idénticos al suyo se encuentran desempeñados por trabajadores que no pertenecen a la Iglesia en la que se enmarca la Asociación, siendo por tanto irrelevante la profesión de la fe para el desempeño profesional. Y, en segundo lugar, porque la trabajadora no ha realizado ningún tipo de actividad pública que pueda considerarse hostil hacia la Iglesia, la Asociación o su ideario religioso.*

Palabras clave: *Despido discriminatorio. Empresa con ideario religioso. Abandono de la confesión religiosa.*

Abstract: *The dismissal of an employee from a religious association cannot be justified by their decision to leave the Church, for two essential reasons. First, because identical positions are held by employees who do not belong to the Church to which the association belongs, making their profession of faith irrelevant to their professional performance. And second, because the employee has not engaged in any public activity that could be considered hostile toward the Church, the association, or its religious ideology.*

Keywords: *Discriminatory dismissal. Company with a religious ideology. Abandonment of religious affiliation.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00721

ECLIS: *ECLI:EU:C:2026:211*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

En el marco de un litigio entre una asociación católica de asesoramiento en materia de embarazo (Katholische Schwangerschaftsberatung) y una persona trabajadora (JB) sobre el despido de esta última basado en un supuesto incumplimiento de las

obligaciones de buena fe y lealtad hacia la ética de la Asociación, se formula una petición de decisión prejudicial que tiene por objeto confrontar la interpretación de la Directiva 2000/78/CE de igualdad de trato en el empleo y la ocupación con la extinción acaecida al justificarse esta decisión empresarial únicamente en la decisión personal de la trabajadora de abandonar la Iglesia a la que pertenece la Asociación.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala)

Número de resolución judicial y fecha: 17 de marzo de 2026.

Tipo y número recurso o procedimiento: petición de decisión prejudicial. Asunto C-258/24.

ECLI:EU:C:2026:211.

Fuente: EUR-Lex.

Ponente: Sra. L. Medina (Abogada general).

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La Asociación para las que trabajaba la trabajadora es una asociación especializada dentro de la Iglesia católica alemana dedicada a asistir y asesorar, desde la perspectiva de la Iglesia católica, a niños, jóvenes, mujeres y familias en materia de embarazo. La asociación exige para todo el personal que trabaja en los centros de asesoramiento que se comprometa por escrito a seguir las referidas directrices, alertándoles que su inobservancia puede tener consecuencias en el ámbito jurídico-laboral. Particularmente precisan que todo asesoramiento en materia de embarazo tendrá como objetivo la protección de la vida del concebido no nacido, por lo que el propósito esencial es promover que la mujer embarazada prosiga con su embarazo y acepte a su hijo.

La trabajadora es madre de cinco hijos, empezó a trabajar para la Asociación en el año 2006 encargándose de los asesoramientos en materia de embarazo. En octubre de 2013 declaró ante la autoridad municipal competente que abandonaba la Iglesia católica, porque la diócesis de Limburgo (a la que pertenecía) además del impuesto eclesiástico recaudaba una contribución eclesiástica adicional de las personas, como ella, casada mediante un matrimonio interconfesional. Se da la circunstancia de que su cónyuge dispone de ingresos elevados.

La Asociación intentó que la trabajadora volviera a incorporarse a la Iglesia católica, pero no se consiguió el objetivo. Tiempo después fue despedida de su empleo. La entidad religiosa se amparaba en el abandono de la Iglesia.

Queda acreditado, no obstante, que en la fecha del despido la Asociación tenía empleadas, en el mismo servicio de asesoramiento en materia de embarazo, a seis trabajadoras más, dos de las cuales no pertenecían a la Iglesia que ampara la Asociación.

IV. Posición de las partes

La demanda de la trabajadora para que su despido fuera declarado injustificado fue estimada por el Tribunal de lo Laboral de primera instancia de su país.

El recurso de las Asociación fue desestimado por el Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania), quien confirmó dicha sentencia.

El Tribunal de Casación que estudia el recurso interpuesto por la Asociación es el órgano remitente de la cuestión prejudicial que resuelve esta Sentencia.

El órgano jurisdiccional remitente considera que el despido de la trabajadora constituye una discriminación directa por motivos de religión, pues estima que su despido estuvo motivado por su decisión de abandonar la Iglesia católica, siendo esta decisión una de las que recoge la libertad religiosa negativa.

Entiende que un trabajador que nunca haya pertenecido a la Iglesia católica no puede ser despedido por estas circunstancias, por lo que aprecia que la trabajadora ha sido objeto de una diferencia de trato directamente basada en la religión.

Pero para dar una respuesta definitiva al asunto el Tribunal Casacional requiere que se precise si esta diferencia de trata puede estar amparada en las normas internas del país, pues concreta que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Alemán tiene afirmado que el abandono de la Iglesia católica, desde el punto de vista de esta, menoscaba la credibilidad de la propia Iglesia y no es compatible con la actitud de buena fe y de lealtad exigida a las partes del contrato de trabajo.

Pregunta, en definitiva, si es compatible con el Derecho de la Unión Europea 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. Indirectamente también pregunta si es razonable que se 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 deba reincorporarse a ella para mantener el vínculo laboral. Ambas preguntas tienen que asumir una base fáctica determinante de la cuestión: que la persona trabajadora no ha observado en público, en ningún momento, una conducta notoriamente anticlerical.

V. Normativa aplicable al caso

Derecho de la Unión Europea

* 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.

- Considerando 11: «La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE...»

- Considerando 12: «A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones...»

- Considerando 23: «En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión.../...constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado...»

- Considerando 24: «La Unión Europea, en su Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales.../...ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros.../... Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional».

- Considerando 29: «Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión.../...deben disponer de medios de protección jurídica adecuados...»

- Artículo 1: «La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión.../...en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

- Artículo 2.1: «A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1».

- Artículo 4.1: «...los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio 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».

- Artículo 4.2: «Los Estados miembros podrán mantener.../...disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.../...las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización».

Derecho alemán

* Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, de 23 de mayo de 1949.

- Artículo 4.1: «La libertad de creencia y de conciencia y la libertad de confesión religiosa y credo ideológico son inviolables».

- Artículo 4.2: «Se garantiza la libertad de culto».

- Artículo 4.9: «De conformidad con el artículo 140 de la Ley Fundamental, forma parte integrante de esta lo dispuesto en los artículos 136 a 139 y 141 de la Constitución de Weimar, de 11 de agosto de 1919».

- Artículo 4.10: El artículo 137, apartados 3 y 7, de la Constitución de Weimar establecen: «.../...3. Las asociaciones religiosas regularán y administrarán sus propios asuntos de manera independiente y dentro de los límites de la ley que se aplica a todos. Designarán a sus cargos sin que participen en tales designaciones el Estado o las autoridades locales.../...7. Las asociaciones cuya finalidad sea promover una convicción filosófica en la comunidad estarán asimiladas a las asociaciones religiosas».

* Ley General de Igualdad de Trato, de 14 de agosto de 2006

- Artículo 1: «La presente ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación por motivos de.../...religión...»

- Artículo 2: «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:.../...2. las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la remuneración y los requisitos para el despido, especialmente las que figuran en los convenios colectivos y en los contratos de trabajo individuales, así como las medidas adoptadas en el transcurso de una relación laboral o con ocasión de su extinción y en relación con el ascenso profesional».

- Artículo 7: «1. Los trabajadores por cuenta ajena no deberán ser objeto de discriminación por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1; esta prohibición se aplicará igualmente 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. 2. Las disposiciones contractuales que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el apartado 1 se considerarán nulas. 3. Se considerará incumplimiento de las obligaciones contractuales cualquier discriminación en el sentido del apartado 1 por parte del empresario o de otro trabajador».

- Artículo 8.1: «Se permite la diferencia de trato por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 cuando dicho motivo, habida cuenta de la naturaleza de la actividad que debe desarrollarse o de las condiciones de su ejercicio, constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

- Artículo 9: «1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8, también se admitirá una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones en el caso de empleos ofrecidos por comunidades religiosas, por entidades vinculadas a ellas, cualquiera que sea su forma jurídica, o por asociaciones cuyo objeto sea la práctica comunitaria de una religión o de unas convicciones, cuando, teniendo en cuenta las propias concepciones de la comunidad religiosa o de la asociación, una determinada religión o convicción constituya un requisito profesional justificado en atención al derecho a la autonomía [de la comunidad religiosa o de la asociación] o en atención a la naturaleza de sus actividades. 2. La prohibición de diferencias de trato basadas en la religión o las convicciones no afecta al derecho de las comunidades religiosas mencionadas en el apartado 1, de las entidades vinculadas a ellas, cualquiera que sea su forma jurídica, o de las asociaciones cuyo objeto sea la práctica comunitaria de una religión o de unas convicciones a exigir de sus trabajadores una actitud de buena fe y de lealtad en el sentido de las propias concepciones de aquellas».

* Reglamento aplicable al Servicio Eclesiástico en el Marco de las Relaciones Laborales dentro de la Iglesia, de 22 de septiembre de 1993.

- Artículo 1: «Todas las personas que colaboren con su trabajo en una institución de la Iglesia católica, cualquiera que sea su situación jurídico-laboral, contribuirán al cumplimiento de la parte que corresponda a esa institución en la misión de la Iglesia...»

- Artículo 3.4: «No podrá trabajar al servicio de la Iglesia ninguna persona que muestre una actitud hostil hacia la Iglesia o que se haya separado de la Iglesia católica».

- Artículo 4: «1. Los trabajadores católicos deben reconocer y respetar los principios de la doctrina católica en materia de fe y moralidad.../... 2. Los trabajadores cristianos no católicos deben respetar las verdades y los valores del Evangelio y contribuir a su realización en la institución. 3. Los trabajadores no cristianos deben estar dispuestos a cumplir, respetando los preceptos de la Iglesia, las funciones que se les encomienden en una institución eclesial. 4. Todos los trabajadores deben abstenerse de mostrar una actitud hostil hacia la Iglesia...»

- Artículo 5: «1. Si un miembro del personal deja de cumplir los requisitos de empleo, el empleador deberá intentar, mediante el asesoramiento, que el trabajador ponga remedio definitivamente a esa deficiencia. En cada caso concreto se habrá de valorar si una conversación aclaratoria como la señalada, un apercibimiento, una reprimenda formal u otra medida (por ejemplo, un traslado o un despido modificativo) son suficientes para subsanar el incumplimiento de un deber. Como última medida, podrá considerarse el despido. 2. A los efectos de un despido por motivos específicamente eclesiales, la Iglesia considera que los siguientes incumplimientos de las obligaciones de lealtad en el sentido del artículo 4 son especialmente graves: 1. Para todo/a trabajador/a: a) el posicionamiento público contra principios fundamentales [rectores] de la Iglesia católica (por ejemplo, propagar el aborto o la xenofobia).../...2. Para todo/a trabajador/a católico/a: a) el abandono de la Iglesia católica.../...3. En caso de incumplimiento 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, tendrán una consideración especial las propias concepciones de la Iglesia, sin que los intereses de esta deban preponderar en principio sobre los del trabajador. Se ha de tener debidamente en cuenta, en particular, si el/la trabajador/a es consciente del incumplimiento de su deber de lealtad, el interés que el/la trabajador/a tiene en conservar su empleo, la edad del/de la trabajador/a, su antigüedad en el empleo y las probabilidades de que encuentre un nuevo empleo. En el caso de los trabajadores que desempeñen funciones pastorales o catequéticas en virtud de una *missio canonica* o de otro mandato episcopal confiado por escrito, la concurrencia de un incumplimiento grave de la lealtad al que se refiere el apartado 2 impedirá con carácter general la continuidad de la relación laboral. En estos casos se podrá, con carácter excepcional, renunciar al despido cuando razones de peso propias del caso concreto hagan que el despido resulte excesivo. Lo mismo se aplicará en caso de que el trabajador abandone la Iglesia católica».

VI. Doctrina básica

Se opone al Derecho de la Unión Europea la norma nacional que permite que una organización privada cuya ética se basa en la religión puede despedir a una persona trabajadora porque abandona la confesión religiosa, siempre que se den dos circunstancias: que dicha organización emplee además a otras personas para el mismo empleo a las que no se les exige que profesen esa determinada religión, y que la persona trabajadora no haya realizado «actividades hostiles públicamente perceptibles» contra la Iglesia de que se trate.

VII. Parte dispositiva

La Directiva 2000/78/CE 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 o que, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, se reincorpore a esa iglesia tras haberla abandonado, cuando: - dicha organización emplea a otras personas para ejercer las mismas funciones que el trabajador en cuestión, sin requerir de aquellas que pertenezcan 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».

VIII. Pasajes decisivos

§ 46: «...no le basta a una comunidad religiosa alegar la existencia de una vulneración real o potencial de su autonomía para justificar cualquier diferencia de trato basada en la religión o las convicciones. Aún más, esta comunidad debe demostrar, a la luz de las circunstancias del caso específico, que el riesgo alegado de vulneración de su autonomía es probable y serio, que la diferencia de trato en cuestión no menoscaba el contenido esencial del derecho a la igualdad, no va más allá de lo que es necesario para alejar ese riesgo y que tampoco sirve a un objetivo ajeno al ejercicio de la autonomía de esa comunidad».

§ 49: «...no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización».

§ 51: «...la legalidad.../...de una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones está supeditada a la existencia objetivamente comprobable de un vínculo directo entre el requisito profesional impuesto por el empresario y la actividad de que se trate. Tal vínculo puede derivarse, o bien de la naturaleza de la actividad, por ejemplo, cuando esta implique participar en la determinación de la ética de la iglesia o la organización en cuestión o colaborar en su tarea de predicación, o bien de las

circunstancias en que dicha actividad debe desarrollarse, como la necesidad de representar de manera creíble a la iglesia o a la organización en el exterior de esta...»

§ 53: «Por lo que se refiere, en primer lugar, al carácter «esencial» de ese requisito profesional, el Tribunal de Justicia ha señalado que la utilización de ese adjetivo significa que la pertenencia a la religión o la adhesión a las convicciones en que se base la ética de la iglesia u organización de que se trate debe resultar necesaria debido a la importancia de la actividad profesional en cuestión para la afirmación de esa ética o para el ejercicio por parte de esa iglesia u organización de su derecho a la autonomía...»

§ 54: «En lo que atañe, en segundo lugar, al carácter “legítimo” de ese mismo requisito profesional, el Tribunal de Justicia ha indicado que el empleo por parte del legislador de la Unión de ese término demuestra que quiso garantizar que el requisito de pertenencia a la religión o de adhesión a las convicciones en que se basa la ética de la iglesia o de la organización de que se trate no sirva para promover un objetivo ajeno a dicha ética o al ejercicio del derecho a la autonomía por parte de esa iglesia o de esa organización...»

§ 55: «Por lo que respecta, en tercer lugar, al término “justificado”, el Tribunal de Justicia ha declarado que su empleo implica.../...que la iglesia o la organización que haya exigido un requisito profesional está obligada a demostrar, a la luz de las circunstancias de hecho del caso concreto, que el riesgo alegado de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave, de tal modo que el establecimiento de ese requisito resulta necesario...»

§ 66: «...de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se desprende que la Asociación haya demostrado objetivamente que, habida cuenta de la naturaleza de la actividad profesional desarrollada por JB y del contexto en el que se desarrolla esa actividad, exista un vínculo directo entre tal actividad y el requisito impuesto a JB, en cuanto que perteneciente a la Iglesia católica, de no abandonar esa Iglesia durante la relación laboral so pena de ser despedida o, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, de reincorporarse a ella tras haberla abandonado».

§ 70: «...se han confiado puestos de asesor en materia de embarazo, análogos al ocupado por JB, a trabajadores de la Asociación que no pertenecen a la Iglesia católica, lo que tiende a demostrar que la propia Asociación considera que la pertenencia a esta Iglesia no es necesaria en atención a la importancia de esta actividad profesional para la afirmación de la ética de su organización y la misión de proclamar esa Iglesia, sino que basta, a este respecto, con que sus asesores en materia de embarazo se comprometan a respetar las directrices de esta».

IX. Comentario

Los argumentos esenciales de la resolución se apoyan en determinadas conclusiones que conviene recordar.

En primer lugar, que la norma interna cuestionada que permite el despido se aplica únicamente a los trabajadores católicos (§ 41). En segundo lugar, que la Jurisprudencia del propio Tribunal de Justicia respeta la autonomía de las Iglesias para organizar la gestión de su personal laboral (§ 43, y § 45). En tercer lugar, que la libertad religiosa negativa se encuentra amparada por las normas de la Unión y la doctrina del referido Tribunal (§ 44). En cuarto lugar, que las facultades de autoorganización en la gestión del personal de estas entidades privadas basadas en la religión sí pueden ser cuestionadas desde la óptica antidiscriminatoria (§ 46). Y, en quinto lugar, que el eventual trato discriminatorio que puede ampararse por la normativa comunitaria sólo puede operar en unas circunstancias en las que tanto la naturaleza de la actividad de que se trate (§ 51) como el contexto en el que se desarrolle, determinen que la profesión de fe constituye un requisito profesional esencial, legítimo y justificado.

Y el análisis de la concurrencia de estos requisitos quiebra en el crisol de la realidad fáctica con la que se ha conducido la Asociación (§ 58). Porque, aunque, en principio, la profesión de la determinada confesión religiosa parece un requisito exigible al tipo de actividad que desarrolla la trabajadora (§ 64), no se considera que el mero abandono de la Iglesia pueda equipararse a una circunstancia que demuestre que se ha dejado de respetar las directrices o la ética de la Asociación (§ 65), sin que la empleadora haya demostrado objetivamente que existe una necesidad de que la actividad laboral se desempeñe perteneciendo a la Iglesia (§ 66). En definitiva, no puede sostenerse que exista un vínculo directo el desempeño profesional y la profesión de fe (§ 67), dato corroborado porque la propia Asociación tiene contratado a trabajadores que desempeñan actividades análogas a las que desempeña la trabajadora que ha decidido abandonar la Iglesia que inspira la a Asociación (§ 70). Porque, ni el abandono de la Iglesia permite suponer que se ha apartado de sus directrices esenciales (§ 71) ni de los valores fundamentales de la misma (§ 72), ni la Asociación ha alegado un riesgo de vulneración de su ética esencial porque la trabajadora abandone la religión (§ 75).

Recuerda el Tribunal que el abandono de la trabajadora se justifica en que no desea abonar la «contribución eclesiástica adicional» (§ 76), y que la Asociación no ha acreditado en modo alguno que dicha falta de abono pueda considerarse como una respuesta hostil hacia la Iglesia (§ 77), por lo que se considera que dichos requisitos no concurren siempre y cuando la trabajadora «siga respetando en su trabajo la ética de esta organización» (§ 78).

En definitiva, se entiende, aunque sea indirectamente, que estamos en presencia de un despido represalia, que no se justifica en las alegaciones empresariales de quiebra de la buena fe, pues no puede entenderse como manifestación de ésta el abandono de la Iglesia que insufla contenido ético a la Asociación.

X. Apunte final

Más allá del uso del pañuelo islámico en lugares de trabajos, temática que cuenta con suficiente jurisprudencia como para considerarse consolidada una cierta doctrina (SSTJUE de 14 de marzo de 2017 (C-157/15) Samira Achbita; de 14 de marzo de 2017 (C-188/15) Asma Bougnaoui; de 15 de julio de 2021 (C 804/18 y C 341/19) IX y WABE, y MH y MJ; de 13 de octubre de 2022 (C-344/20) LF y SCRL, y de 28 de noviembre de 2023 (C-148/22) OP y Commune d'Ans), el Tribunal de Justicia ha abordado en otras resoluciones la influencia de las manifestaciones religiosas en el ámbito laboral, básicamente en las siguientes tres resoluciones, que ahondan en lo que en otros trabajos hemos denominado como 'panorama neutro' de la presencia de símbolos religiosos en lugares de trabajo.

En la STJUE de 17 de abril de 2018 (C 414/16) Vera Egenberger se discutía la selección de trabajadores para una institución religiosa y su eventual discriminación por no profesar fe alguna. Las tareas requeridas por el empleo requerían la representación de la obra social evangélica ante el mundo político, el público y las organizaciones de defensa de los derechos humanos, y en la oferta de trabajo se especifica como requisito que debían cumplir los solicitantes la siguiente exigencia: «Son requisitos fundamentales la pertenencia a una Iglesia protestante o a una Iglesia integrada en la comunidad de trabajo de las Iglesias cristianas de Alemania y la identificación con la misión de servicio social evangélico. Se ruega que indique su confesión en su curriculum vitae». La Sra. Egenberger solicitó el puesto, aun cuando no profesaba en ninguna religión, y aunque su candidatura siguió los cauces oportunos no fue convocada a la entrevista preceptiva que formaba parte del proceso selectivo, entendiéndose la trabajadora que su rechazo se había debido a que no profesaba confesión religiosa alguna. El TJUE entiende que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el requisito profesional esencial, legítimo y justificado implica la apreciación de un requisito necesario y objetivamente comprobable respecto de la ética de la iglesia o de la organización de que se trate, bien por su naturaleza o bien por las circunstancias en que se desarrolle la actividad profesional en cuestión. Ello supone que el Tribunal nacional puede analizar si

concurrer los requisitos expuestos por la empleadora para justificar su decisión de no contratar.

En la STJUE de 11 de septiembre de 2018 (68/17) IR c. JQ se discutía si el hecho de que un trabajador al servicio de una institución religiosa contrajera matrimonio civil puede ser una circunstancia relevante para justificar su despido. El TJUE no entiende que esta circunstancia puede zaherir el ideario de la contratante, en la medida en que otros puestos de trabajo idénticos al discutido están servidos por trabajadores que no pertenecen a la religión que fija el ideario de la empleadora.

Por último, en la STJUE de 22 de enero de 2019 (C-193/17) Cresco Investigation se recuerda que el Derecho de la UE se opone a que el Viernes Santo solo sea considerado como día libre (o se perciban complemento sustitutivo) para quienes pertenecen a determinadas Iglesias cristianas (cuatro confesiones minoritarias), existiendo una práctica discriminatoria por motivos religiosos que no resulta necesaria (ni proporcional) para proteger los derechos de una minoría. El derecho laboral Austríaco prevé, al margen de la normativa laboral general aplicable a todos los trabajadores, la concesión de un día adicional de descanso laboral en Viernes Santo (con carácter remunerado) pero únicamente disfrutable por los miembros de confesiones religiosas católicas. La reclamación de un trabajador que no pertenece a ninguna de ellas fuerza el pleito en el que el TJUE entiende discriminatoria esa normativa nacional.