

ENTIDADES RELIGIOSAS Y RELACIONES LABORALES*

SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS**
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

SUMARIO: I. Introducción; II. Autonomía de las confesiones religiosas y relaciones laborales en España; 1. Autonomía, identidad religiosa y régimen laboral; 2. Autonomía religiosa y buena fe del trabajador; III. Autonomía religiosa y discriminación laboral en la jurisprudencia española; IV. Autonomía religiosa y discriminación laboral en la jurisprudencia de Estrasburgo; V. La discriminación laboral de las entidades religiosas en la jurisprudencia norteamericana; VI. Conclusiones

I. Introducción

Resulta fácilmente constatable cómo la legislación de los países occidentales ha ido incrementando, en las últimas décadas, la protección de los trabajadores frente a situaciones de discriminación en el empleo basadas en el sexo, opinión, y religión entre otros motivos. No obstante estas iniciativas no han corrido paralelas en el tiempo. Así, por ejemplo, mientras en Estados Unidos se han ido aprobando, desde la década de los 60, importantes normas en este campo, destacando la Civil Rights Act (1964),¹ en el ámbito europeo ha habido que esperar hasta el año 2000 para encontrarnos con una normativa similar: la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,² a través de la que se pretende armonizar la legislación de los estados miembros.

Sin embargo, a pesar de estos indudables avances normativos, la conflictividad laboral en este terreno sigue encontrando nuevos cauces de expansión. Ello es consecuencia

* El texto de este trabajo se corresponde con la conferencia impartida en la Universidad de Montevideo el 5 de noviembre de 2013.

Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de Investigación "Neutralidad ideológico-religiosa del Estado y espacio público", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER2011-29385)

** Santiago Cañamares Arribas es Profesor Titular de Universidad del Departamento de Derecho Eclesiástico de la Universidad Complutense; Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, donde ocupa el cargo de Vice-Secretario de la Sección de Derecho Canónico y Eclesiástico. Es Secretario de la Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado, que constituye la primera publicación electrónica de la disciplina y que cuenta con los máximos reconocimientos de calidad editorial. Autor de abundantes publicaciones científicas -tres monografías y una treintena de artículos en revistas jurídicas de reconocido prestigio- ha realizado estancias de investigación en Universidades extranjeras, y es miembro de diversas asociaciones internacionales compuestas por profesores universitarios y otros profesionales dedicadas al estudio del Derecho Eclesiástico: ICLARS (International Consortium for Law and Religion Studies) y Consorcio Latinoamericano de Libertad Religiosa.

1 Civil Rights Act, Title VII, 42 U.S.C. §§ 2000e to e-17 (2000)

2 Vid. Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 2 de diciembre de 2000.

Sobre el contenido de esta directiva puede verse C. Odriozola Igual, "Relaciones de trabajo en el contexto de organizaciones ideológicas y religiosas: la Directiva 2000/78/CE, de 27 de diciembre sobre empleo y trabajo" en Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado, n° 6 (2004) en <http://www.iustel.com>

de la propia regulación contenida en estas leyes que exime a las confesiones religiosas de su aplicación, permitiéndoles discriminar a sus trabajadores por razón de religión al considerar el perfil religioso del empleado como un elemento determinante de la cualificación profesional.

El alcance de estas excepciones no siempre ha sido interpretado de manera uniforme, dadas las dificultades para conciliar la autonomía de los grupos religiosos en la selección del personal a su servicio con los derechos de los trabajadores a no ser discriminados por motivos religiosos y al ejercicio de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. A lo largo de esta exposición trataré de proporcionar una serie de criterios que permitan dicha conciliación, atendiendo para ello a la experiencia española y a las aportaciones del Derecho comparado.

II. Autonomía de las confesiones religiosas y relaciones laborales en España

1. Autonomía, identidad religiosa y régimen laboral

En todo caso, antes de analizar la experiencia española más relevante en esta materia, conviene hacer alguna referencia al marco constitucional en que se desenvuelve la autonomía de las confesiones religiosas en especial en lo que se refiere a su organización interna y a su régimen laboral.

Conviene recordar que la Constitución garantiza, en su artículo 16, la libertad religiosa y de culto «de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley». Esto implica, según constante doctrina constitucional, el reconocimiento a las confesiones religiosas de «un ámbito de libertad y una esfera de “agere licere” que les permite actuar con plena inmunidad de coacción del Estado o de cualesquiera grupos sociales».³

En desarrollo del citado precepto constitucional, la Ley Orgánica 7/1980, de Libertad Religiosa contempla, en su artículo 6, la autonomía de las Iglesias, para establecer sus propias normas de organización y régimen interno y cláusulas de respeto a sus creencias “sin prejuicio –se afirma- de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial los de libertad, igualdad y no discriminación”.⁴

Paralelamente, se reconoce que “las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas puedan crear y fomentar, para la realización de sus fines, asociaciones, fundaciones e instituciones con arreglo a las disposiciones del ordenamiento jurídico general.” Esto implica que pueden crear una pluralidad de instituciones derivadas -universidades, centros educativos, asistenciales, etc.- que actúan con sujeción al ordenamiento jurídico del Estado en todos los ámbitos de su actividad: mercantil, laboral, fiscal, etc.⁵

3 Vid., entre otras, las sentencias del Tribunal Constitucional 24/1982, de 13 de mayo, fundamento jurídico primero (RTC 1982\24) y 166/1996, de 28 de octubre, fundamento jurídico segundo. (RTC 1996\166)

4 Vid. A. C. Álvarez-Cortina, “La autonomía de las confesiones religiosas” en AA.VV (A.C. Álvarez Cortina, M. Rodríguez Blanco, coords.), *La libertad religiosa en España. XXV años de vigencia de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio (Comentarios a su articulado)*, Ed. Comares, Granada (2006), p. 199.

5 En este sentido puede verse J. Otaduy, “Autonomía de las confesiones religiosas. Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las confesiones” en Base de Conocimiento Jurídico de Iustel, en <http://www.iustel.com>

2. Autonomía religiosa y buena fe del trabajador

Al mismo tiempo no se debe olvidar que los trabajadores están sujetos a una serie de obligaciones de lealtad frente al empleador que, en el caso de las entidades religiosas, se proyectan sobre los principios religiosos que justifican la existencia misma de la entidad para la que trabajan.

En este sentido, en Derecho español, el Estatuto de los Trabajadores contempla el deber básico de los empleados de cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, al tiempo que indica que las trasgresiones de esta obligación, cuando sean graves y culpables, podrán ser sancionadas con el despido disciplinario.⁶

El Tribunal Constitucional español ha puesto de manifiesto que este principio de buena fe no puede concebirse como un deber genérico de lealtad con un significado de sujeción completa del trabajador al interés empresarial, sino que rige «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva».⁷

Al proyectar esta doctrina sobre las relaciones laborales constituidas por las entidades religiosas, se puede afirmar que sus obligaciones de lealtad pueden superar, en muchos casos, las propias de un trabajador en una empresa privada, como consecuencia del juego de la libertad religiosa colectiva. En todo caso, su intensidad variará dependiendo de sus responsabilidades asumidas en relación con los fines de la entidad empleadora.

Paralelamente, la autonomía confesional dispensará una mayor protección frente a aquellos trabajadores que desarrollan tareas con una estrecha vinculación religiosa que sobre aquellos que ejecutan actividades de carácter secular. Sin embargo, esa vinculación sólo puede ser precisada por la propia confesión religiosa empleadora quien, precisamente con base en su autonomía, puede concluir cuál es el nivel de compromiso exigible al trabajador frente a la doctrina religiosa del grupo.

Aunque pudiera parecer que este planteamiento concede un amplio margen de actuación a las confesiones religiosas en perjuicio de sus trabajadores, no se debe obviar que la autonomía de las confesiones religiosas no tiene un carácter absoluto, debiendo someterse a los límites propios de la libertad religiosa colectiva. Por ello se reconoce la competencia de los órganos jurisdiccionales del Estado para valorar si las decisiones adoptadas por las confesiones religiosas en el marco de sus relaciones laborales se enmarcan dentro del ejercicio de este derecho.

III. Autonomía religiosa y discriminación laboral en la jurisprudencia española

⁶ Sobre este punto puede verse A. Montoya, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, (2001); J. García Murcia, "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual" en *Actualidad Laboral* (1990); J. García Viña, *La buena fe en el contrato de trabajo*, Ed. Centro Económico y Social, Madrid, (2001)

⁷ Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2008, de 14 de abril, fundamento jurídico sexto y la jurisprudencia allí citada.

En la jurisprudencia española no se encuentran pronunciamientos sobre la posibilidad de las confesiones de discriminar a sus trabajadores por motivos religiosos. Los casos más próximos han sido los relativos a la contratación de profesores de religión católica en centros públicos, si bien estos docentes no son contratados directamente por la Iglesia sino por la administración educativa a propuesta del Ordinario del Lugar. Estos conflictos se han producido como consecuencia de la remoción de estos profesores, ante la falta de propuesta del Obispo diocesano, por no reunir el requisito de la idoneidad que, conforme al Código de Derecho Canónico, exige en estos docentes rectitud de doctrina y testimonio de vida cristiana.⁸

El Tribunal Constitucional ha defendido –salvo alguna excepción reciente– que los derechos fundamentales de los profesores no pierden vigencia por el mero hecho de que la prestación de servicios se desarrolle en el marco de una relación como la del profesorado de religión, sin perjuicio de que en determinados supuestos –en particular en lo que afecta al derecho de las confesiones religiosas de organizar la enseñanza de su doctrina– los eventuales conflictos hayan de resolverse reconociendo una posición prevalente al derecho de libertad religiosa de las confesiones, ya que, en otro caso, se colocaría en difícil tesitura el derecho de la Iglesia a la transmisión de sus creencias a través de la enseñanza, contenido nuclear –en palabras del propio Tribunal Constitucional– de la libertad religiosa en su dimensión colectiva.

Este planteamiento ha sido confirmado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su sentencia *Fernández Martínez v. España*⁹ (2012) donde se toma en consideración la doctrina de la Corte –a la que luego me referiré– en los casos de discriminación laboral de trabajadores por parte de las confesiones religiosas.

Dentro de la jurisprudencia española se distinguen también una serie de pronunciamientos en los que se declara que no cabe calificar como laborales las relaciones entre las confesiones religiosas y el personal dedicado al desempeño de actividades estrictamente religiosas, salvo, naturalmente, que la confesión diga lo contrario. En consecuencia, esta categoría de personas no disfrutan del marco de protección que dispensa el ordenamiento laboral en tanto no son considerados trabajadores en sentido estricto.

Como tuvo ocasión de señalar el Tribunal Supremo español en su sentencia de 14 de mayo de 2001, “la relación jurídica entre los ministros de culto y las distintas iglesias y confesiones no puede ser configurada, mientras se limite a la labor de asistencia religiosa y de culto y a otras inherentes a sus compromisos religiosos, como una relación laboral”.¹⁰ En cambio –matizaba la misma sentencia– “no debe haber ningún impedimento para reconocer como laboral la relación que un religioso mantiene con un tercero, fuera de la iglesia o comunidad a la que pertenece, cuando tal actividad se subsume dentro de la participación en la actividad productiva definida por el art. 1.1

8 Sobre esta cuestión puede verse, S. Cañamares Arribas, “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica en la designación de los profesores de religión” en *Revista española de derecho canónico*, Vol. 66, N° 166, 2009, págs. 275-292

9 Sentencia *Fernández Martínez v. España*, de 15 de mayo de 2002

10 Vid. Fundamento jurídico tercero. RJ 2001\4253

del Estatuto de los Trabajadores.”¹¹

Por los mismos motivos, el Tribunal Constitucional español afirmó en su sentencia 63/1994, de 28 de febrero,¹² que el trabajo de una religiosa como docente en un centro educativo perteneciente a su comunidad no cabe calificarlo como laboral, ya que “su relación con la actividad del centro estaba imbuida, por encima de todo, de una espiritualidad y de un impulso de gratuidad, que impiden dotar de naturaleza contractual la actividad educativa desempeñada regida por vínculos de carácter espiritual en atención exclusivamente a consideraciones altruistas extrañas a las relaciones contractuales de trabajo.”

En los que se me alcanza dos han sido los casos en los que se ha planteado ante los tribunales españoles una posible discriminación laboral por motivos religiosos a raíz de que los recurrentes hubieran sido despedidos por parte de las instituciones religiosas para las que prestaban servicio. Sin embargo en ambos casos las alegaciones fueron enteramente desestimadas por considerar que los actores no reunían la condición de trabajadores.

Uno de esos casos fue resuelto por el Tribunal Constitucional en 1984 cuando desestimó un recurso de amparo presentado por dos religiosos que, tras decidir su secularización, fueron despedidos de su trabajo como educadores en un centro tutelar de menores, de titularidad pública, cuya gestión había sido encomendada a la Congregación de religiosos capuchinos.

Los educadores se consideraron discriminados por razón de religión, al haber sido cesados en sus puestos cuando dejaron de pertenecer a la Congregación, ya que la capacidad para ser educadores no viene impuesta por el hecho de ser religioso, dado que la labor docente es una profesión o actividad y el ser religioso un carácter o situación, siendo ambos compatibles e independientes. En el fondo, argumentaban, que la secularización no les impedía seguir desarrollando su trabajo con la misma solvencia con que lo hacían otros educadores que no tenían la condición de religiosos, sobre todo, cuando mantenían su condición de católicos.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 43/1984, de 26 de marzo,¹³ sostuvo que “las relaciones del Consejo con la Congregación y de ésta con los actores son, civil la primera y canónica la segunda” y que, al estar excluidas, por tanto, de la aplicación del Derecho del trabajo no cabe reputar que hubo un despido y que éste fue discriminatorio por razón de religión.

El segundo pronunciamiento al que he hecho alusión corresponde a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 27 de julio de 2004,¹⁴ que inadmitió el recurso presentado por un sacristán que había considerado su despido como discriminatorio

11 Vid. Fundamento jurídico sexto.

12 Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero. Fundamento jurídico cuarto.

13 Una referencia a esta sentencia puede verse en R. Rodríguez Chacón, *El factor religioso ante el Tribunal Constitucional*, Ed. Publicaciones de la Facultad de Derecho UCM, Madrid, (1992), pp. 92-93.

14 RJA-JUR\2004\265542

porque -a juicio del Tribunal- se trata de una relación que no puede calificarse como laboral. En efecto, aunque el recurrente consideró que su relación con la parroquia cumplía las exigencias del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores”, el Tribunal sostuvo que la condición de sacristán estaba excluida de la relación laboral, siendo regulada conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Asuntos Jurídicos de 1979.

IV. Autonomía religiosa y discriminación laboral en la jurisprudencia de Estrasburgo

Ante la falta de pronunciamientos de la jurisprudencia española en esta materia, resulta conveniente hacer una referencia a la posición mantenida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la posibilidad de las confesiones religiosas de discriminar a sus trabajadores por motivos religiosos, en tanto sirven de criterio interpretativo para resolver los posibles conflictos que puedan plantearse en el Derecho español.

En las sentencias *Obst*¹⁵ y *Schüth*¹⁶ (2010) la Corte Europea viene a resolver sendos recursos presentados por dos trabajadores que consideraron que Alemania no había protegido suficientemente su derecho a la vida privada e intimidad –reconocido en el artículo 8 del Convenio- al respaldar la decisión de las confesiones religiosas de poner fin a su relación laboral por no ajustar su vida personal a sus propias doctrinas.¹⁷ Sostuvieron los recurrentes que el derecho de las iglesias a regular sus asuntos de forma autónoma¹⁸ no les autorizaba a exigir a sus empleados el respeto a sus principios religiosos más allá de la esfera profesional.¹⁹

En lo que respecta al caso *Obst*, la Corte de Estrasburgo sostuvo que el despido del Director para Europa de Relaciones públicas de la Iglesia mormona por haber incurrido en adulterio –una de las conductas más reprobables para esta iglesia- no supuso una violación de su derecho a la intimidad, ya que el despido constituyó una medida necesaria para preservar la credibilidad de la iglesia, habida cuenta del puesto relevante que ocupaba en ella el recurrente.

15 Sentencia *Obst v. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010

16 Sentencia *Schüdt v. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010

17 Sobre la autonomía de las iglesias en Alemania en el ámbito de las relaciones laborales puede verse C. Stark, “Nuevo desarrollo de las relaciones entre Estado e Iglesia en el Derecho alemán”, en *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, n° 23 (2010) en <http://www.iustel.com>; También puede verse, G. Robbers, “Church autonomy in the European Court of Human Rights. Recent Developments in Germany”, en *Journal of Law and Religion*, 2010-2011, pp. 281-320.

18 Conforme a la constante jurisprudencia de Estrasburgo, cuando la autonomía de las confesiones religiosas está en juego, el artículo 9 del Convenio se debe interpretar a la luz del artículo 11, que protege la vida asociativa frente a cualquier injerencia injustificada del Estado. En efecto, la autonomía de dichas comunidades, indispensable para el pluralismo en una sociedad democrática, se encuentra en el mismo corazón de la protección propuesta por el artículo 9”. Vid. Sentencia *Obst v. Alemania*, apartado 44.

Sobre este punto puede verse, G. Robbers, “Church autonomy in the European Court of Human Rights. Recent developments in Germany” en *Journal of Law and Religion*, 2010-2011, pp. 281 y ss.

19 Sobre el contenido de estas sentencias puede verse un análisis detallado en G. Moreno Botella, “Los difusos límites entre el deber de lealtad de los asalariados de entidades confesionales y la autonomía Eclesial (dos Decisiones del TEDH de 23 de septiembre de 2010, *Obst* y *Schuth c. Alemania*)” en *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, n° 26 (2011) en <http://www.iustel.com>

Vid. también F. Cranmer, “Employment rights and Church discipline: *Obst* and *Schüth*” en *Ecclesiastical Law Journal*, Vol. 13, n° 2 (2011), pp. 208-215.

Se trataba más bien de una restricción proporcionada de su derecho a la intimidad, ya que el directivo no había estado sujeto a obligaciones de lealtad inaceptables pues, dada su condición de miembro de la Iglesia, conocía, en el momento de la firma del contrato, la importancia de la fidelidad matrimonial para su empleador y de la incompatibilidad de su relación extra-matrimonial con la acrecentada obligación de lealtad que había asumido frente a la Iglesia. Adicionalmente, se afirmó que la lesión sufrida por Obst en su vida privada a consecuencia del despido tenía un carácter mínimo dado que su experiencia profesional y su relativamente joven edad le permitiría acceder a otro puesto de trabajo sin especiales complicaciones.

En Schüth, en cambio, la Corte sostuvo que el despido del organista de una parroquia católica por haber instaurado, después de haberse separado de su esposa, una convivencia con otra mujer con quien esperaba un hijo, entrañaba una vulneración del artículo 8 del Convenio. En este caso se sostiene que al demandante se le había sometido a obligaciones inaceptables de lealtad, ya que si bien, al firmar el contrato de trabajo, aceptó un deber de fidelidad hacia la Iglesia Católica que limitaba, hasta cierto punto, su derecho al respeto de su vida privada, ello no puede entenderse como un compromiso personal que no admite error alguno en relación con la doctrina del grupo religioso, sobre todo cuando el trabajador –como ocurre en este caso– por la posición que ocupa dentro de la organización de la iglesia no debería estar sometido a elevadas obligaciones de lealtad. Sostener lo contrario supondría una afectación del núcleo mismo del derecho al respeto de la vida privada. Paralelamente, a juicio de la Corte de Estrasburgo, los tribunales alemanes no tuvieron en cuenta la incidencia del despido sobre el derecho a la vida personal y familiar del trabajador, ya que obviaron toda referencia a las limitadas oportunidades de encontrar otro trabajo, como consecuencia de su específica cualificación profesional.

En fin, en *Siebenhaar v. Alemania*,²⁰ (2011) la Corte consideró que el despido de una educadora infantil de una guardería, gestionada por una parroquia protestante, por no compartir su doctrina religiosa resultaba necesario para proteger la credibilidad de la Iglesia. En efecto, su contrato de trabajo disponía, en términos generales, que todos los trabajadores debían poner sus competencias al servicio de la proclamación del Evangelio y que, en virtud de las normas internas de la Iglesia Protestante, la trabajadora no podía pertenecer ni participar en una organización cuyos principios, objetivos o actividades prácticas estuvieran en contradicción con la misión de la Iglesia protestante.

El Tribunal entendió que no hubo violación de la libertad religiosa de la educadora en tanto las obligaciones de lealtad impuestas por la iglesia protestante eran aceptables pues, por un lado, la trabajadora debía haber estado enterada, en el momento de la firma del contrato, de que sus actividades en otra Iglesia resultaban incompatibles con sus compromisos laborales; y por otro, porque se orientaban a proteger su credibilidad ante el público y ante los padres de los niños que acudían al jardín de infancia, evitando cualquier riesgo de influencia religiosa por parte de una educadora que pertenecía a una confesión que estaba en contradicción con los preceptos de la Iglesia protestante.

²⁰ *Siebenhaar v. Alemania*, de 3 de febrero de 2011

V. La discriminación laboral de las entidades religiosas en la jurisprudencia norteamericana

Al hilo del caso *Siebenhaar*, quisiera, en este punto, aportar una perspectiva comparada a esta cuestión deteniéndome brevemente en la Sentencia *Hossana-Tabor*, del Tribunal Supremo norteamericano, que constituye un punto de referencia en esta materia, al haber respaldado, en términos amplios, la autonomía religiosa frente a las alegaciones de discriminación de una profesora de un colegio que fue despedida después de una baja laboral por enfermedad.²¹

Este pronunciamiento, que no ha estado exento de críticas, debe analizarse prestando especial atención a los hechos que rodearon el despido de la trabajadora, en los que se involucran tanto sus posibles problemas de salud como su condición de “ministro de culto” dentro de la iglesia y el respeto a cuestiones religiosas internas.

En *Hossana-Tabor* los hechos vienen marcados por una profesora de un centro educativo perteneciente a una congregación de la Iglesia luterana que fue despedida después de una baja por enfermedad por narcolepsia. Obtenida el alta médica solicitó su incorporación a su puesto de trabajo pero la dirección del colegio receló de su capacidad para atender sus responsabilidades profesionales y le invitó a renunciar a cambio de algunas compensaciones sociales.

Rechazada la propuesta del colegio, la directora le comunicó, a través de una conversación telefónica, que probablemente sería despedida. La maestra le indicó que si se confirmaba tal decisión ejercería las acciones legales oportunas por discriminación laboral. Como reacción el Consejo Escolar le dirigió una carta anunciándole su despido debido a que había dañado, sin posibilidad alguna de reparación, sus relaciones con la institución educativa dado que había amenazado con llevar el caso ante la administración laboral, obviando el procedimiento interno para la resolución de conflictos.

En ella el Tribunal Supremo aplica la llamada “excepción ministerial” que impide que puedan prosperar las demandas de discriminación laboral presentadas por trabajadores que ostenten la condición de ministros de culto contra sus confesiones religiosas empleadoras.²² Es importante subrayar que la excepción ministerial sólo beneficia a las entidades religiosas frente a aquellas personas que tienen la consideración de ministros religiosos.

En efecto, lo más destacable de este caso está en que la profesora tenía la condición

21 *Hossana-Tabor Evangelical Church and School v. EEOC*, 132 S.Ct. 694 (2012)

22 Vid. E. G. Phillips, “Ministerial exception meets its match: primary duties of secular employees” en *Tennessee Bar Journal* October, (2010), pp.32 y ss; T. Cole, “The ministerial exception: resolving the conflict between Title VII and First Amendment” en *Charleston Law Review*, Summer (2010), pp. 703 y ss. “Ministerial exception to Title VII: The case for a deferential primary duties test” en *Harvard Law Review*, May, (2008), pp. 1776; B. N. Bagni, “Discrimination in the name of Lord: a critical evaluation of discrimination by religious organizations”, en *Columbia Law Review*, December, (1979), pp. 1514 y ss.

de ministro de culto, en tanto que -a diferencia de otros docentes- estaba en posesión de un “diploma de vocación”, expedido por la propia confesión religiosa, conforme a su título de “Minister of Religion, Commissioned”, después de haber superado los estudios necesarios.²³

Con base en la autonomía religiosa, el Tribunal Supremo respalda el carácter ministerial de la profesora, a pesar de la naturaleza secular de sus actividades y de que los demás miembros del claustro –aunque no tuvieran condición ministerial- desempeñaran en gran medida las mismas funciones que la profesora recurrente. Apunta la sentencia que, en un buen número de casos, también las autoridades religiosas de cualquier confesión desempeñan tareas de carácter secular: actividades de gestión financiera, supervisar las instalaciones, controlar a los trabajadores, etc., sin que ello obste su consideración como ministros de culto.²⁴

La solución hubiera sido distinta si en la trabajadora no hubiera concurrido la condición de ministro de culto, ya que, en este caso, parece más que probable que – como hizo la Corte de Apelación²⁵ se considerara el despido de la trabajadora como discriminatorio por razón de discapacidad –narcolepsia- desvinculada de cualquier exigencia de carácter religioso que pudiera exceptuar la aplicación de la legislación antidiscriminatoria.

Sostengo que la solución tendría que haber sido distinta en uno y otro caso porque si bien es cierto que la motivación religiosa del despido fue justificada por la entidad empleadora en que la trabajadora había obviado el procedimiento interno de resolución de conflictos acudiendo a la administración laboral, no es menos cierto que la reacción de la trabajadora tuvo lugar después de que la entidad empleadora le informara de la posibilidad de ser despedida.

Recuérdese, la legislación norteamericana en materia de discriminación laboral –en esta caso, la American with Disabilities Act- reconoce a las confesiones el derecho a discriminar a sus empleados por motivos religiosos incluso cuando éstos desarrollen ac-

23 La institución educativa Hosanna-Tabor, dependiente del Lutheran Church-Missouri Synod, emplea dos categorías de profesores: de un lado, los “laicos” o “contratados” (“lay teachers” or “contract teachers”) y, de otro, los vocacionales (“called teachers”). La profesora despedida empezó siendo “contract teacher” y a los pocos meses fue contratada como “called teacher”. Lo relevante es que durante ambos periodos impartió las mismas materias de carácter secular (lengua, matemáticas, música, etc.) al igual que la asignatura de religión durante cuatro horas semanales.

Para ser contratado como “called teacher” los profesores deben realizar un periodo de formación sobre diversos aspectos de la fe cristiana a cargo de la propia confesión religiosa: Lutheran Church-Missouri Synod. Una vez superado, el docente recibe un certificado de “ministro de la enseñanza” y pasa a engrosar una lista de profesores que pueden ser contratados por cualquier colegio que precise personal.

24 Conviene también señalar que el contenido de los distintos votos concurrentes formulados por tres magistrados a esta sentencia (Thomas, Alito y Kagan) defienden una concepción amplia e inclusiva del concepto de ministro de culto, que teniendo en cuenta las características de cada caso permitan concluir si determinada persona empleada por una confesión merece ser calificada como “ministro de culto”

25 Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. E.E.O.C., 597 F.3d 769, 772 (6th Cir. 2010)

Un comentario a esta sentencia puede verse en S. Isaacson, “Hossana-Tabor: los límites de la autonomía de una organización religiosa frente a leyes laborales antidiscriminatorias” en Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado, n° 27 (2011) en <http://www.iustel.com>

tividades de carácter secular.²⁶ Sin embargo, ello no supone otorgar carta blanca a las confesiones religiosas para que puedan discriminar a sus trabajadores por cualquier motivo sino sólo cuando resulte justificado por razones de religión. Dicho de otra manera, se permite que las confesiones religiosas puedan considerar el elemento religioso como un requisito imprescindible de cualificación profesional de sus trabajadores, siendo esta decisión controlable, en todo caso, por los tribunales de justicia.

Por ello, a mi juicio, resultaría difícil justificar que en *Hossana-Tabor* la decisión de la entidad empleadora pudiera estar amparada por el ejercicio colectivo de la libertad religiosa.

VI. Conclusiones

A la luz de todos estos casos cabe plantearse cuál es el punto de equilibrio entre la autonomía de las confesiones religiosas para organizar autónomamente su funcionamiento interno y el derecho del personal a su servicio de no ser discriminado por motivos religiosos.

Considerando que no hay derechos absolutos ¿es posible el reconocimiento de una autonomía absoluta a las confesiones religiosas a la hora de regular sus relaciones de servicio con quienes reúnen la condición de ministros de culto inmune al control jurisdiccional?

La respuesta debe ser afirmativa, al menos en el ámbito de las relaciones de personal, por dos principales razones. En primer lugar, porque desde el punto de vista de los ministros de culto se debe recordar que propiamente no reúnen la condición de trabajadores, estando sujetos a obligaciones de lealtad acrecentadas hacia su iglesia, que determinan que no se admita el disenso en materia religiosa y organizativa. De esta manera, como ha recordado la Gran Sala de Estrasburgo en la Sentencia *Sindicatul*,²⁷ los ministros desafectos pueden optar por ejercer su libertad religiosa abandonando la iglesia, pero si deciden mantenerse en ella deben estar dispuestos a respetar las normas del grupo e incluso a renunciar al ejercicio de algunos derechos. En segundo lugar, en tanto sostener el sometimiento de estas relaciones a la legislación laboral podría provocar una colisión severa con la doctrina religiosa del grupo que afectaría al núcleo esencial de la libertad religiosa en su vertiente colectiva, en la medida en que pudiera obligarse a una confesión religiosa a tener por ministro de culto a quien según normas doctrinales no lo es.²⁸

²⁶ El artículo 103 de la esta norma recoge la citada excepción en los siguientes términos:

d) Religious entities. (1) In general. This subchapter shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, educational institution, or society of its activities. (2) Religious tenets requirement. Under this subchapter, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization.

²⁷ Sentencia *Sindicatul Pastorul Cel Bun v. Rumania*, de 9 de julio de 2013

²⁸ Cabe, en este punto referirse a la sentencia de un Tribunal de Circuito norteamericano en el caso *McClure* donde, con ocasión de un conflicto planteado a raíz de una distinta retribución de ministros de culto por razón de sexo en el marco de una entidad religiosa (*Salvation Army*), afirmó que la aplicación del Título VII de la *Civil Rights Act* a las confesiones religiosas entrañaría una vulneración de la libertad religiosa colectiva, ya que la relación entre una iglesia organizada y sus ministros de culto constituye un aspecto nuclear de la propia confesión. El ministro de culto –apuntaba la sentencia– es el principal instrumento a través del cual la iglesia busca el cumplimiento de sus fines. Por ello, los problemas relativos a esta relación específica deben ser considerados como eminentemente religiosos.

En fin, la sentencia dispuso que los problemas entre la recurrente y la confesión religiosa venían referidos a cuestiones

Además, en este tipo de situaciones también resultaría afectada la libertad religiosa individual, pues como tuvo ocasión de declarar el Tribunal de Estrasburgo en su sentencia *Hasan y Tchaush v. Bulgaria*,²⁹ las ceremonias religiosas tienen un significado y un valor sagrado para los fieles cuando las celebran los ministros del culto habilitados para ello en virtud de reglas puramente religiosas. Consecuentemente, la personalidad de estos últimos es muy importante para todo miembro activo de la comunidad por lo que, en estos casos, la autonomía religiosa no sólo presenta un interés directo para la organización de la comunidad como tal sino también para el goce efectivo del conjunto de sus miembros. De ahí el valor nuclear de la autonomía en el marco de la libertad religiosa, ya que sin ella “todos los demás aspectos de la libertad de religión del individuo estarían debilitados.”

La situación resulta distinta cuando en el trabajador no concurre la condición de ministro de culto, ya que la legislación laboral autoriza que las creencias o la práctica religiosa pueden ser consideradas como una exigencia de buena fe, esto es, como un elemento determinante de la cualificación laboral, capaz de eliminar cualquier intencionalidad discriminatoria por parte de la confesión religiosa.

En estos casos la autonomía de los grupos religiosos no tiene un carácter absoluto quedando las decisiones adoptadas en materia laboral sometidas al control de los tribunales, quienes respaldarán la decisión de la entidad religiosa cuando constaten la existencia de una razón de religión o moral. Resulta claro que el papel de los órganos jurisdiccionales en este punto tiene que limitarse únicamente a la constatación del carácter religioso de la motivación, sin que quepa extenderlo a valorar el acierto o conveniencia del criterio la autoridad religiosa. De lo contrario existiría el riesgo de suplantar la decisión de la autoridad religiosa, designando –directa o indirectamente- a la persona idónea, con lo que se está produciendo una vulneración de la autonomía de la confesión religiosa.

Es cierto que, desde algunos sectores, se ha venido sosteniendo que este planteamiento podría situar a las confesiones religiosas por encima de la Ley. Sin embargo, es posible advertir un cierto error de enfoque en esta afirmación en tanto es la propia Ley la que permite a las confesiones religiosas este ámbito de autonomía para que puedan ejercer su libertad religiosa de un modo eficaz.

En este sentido se debe tener en cuenta -como puso de manifiesto la Corte de Estrasburgo en *Siebenhaar* que cuando una persona no comparte las convicciones de la entidad religiosa empleadora puede encontrar otro empleo y conservar sus creencias. En cambio una Iglesia no puede modificar sus convicciones, so pena de perder su identidad y su credibilidad.

Por eso, a la hora de encontrar la solución más adecuada en Derecho para estos casos controvertidos se deben analizar minuciosamente las circunstancias de cada uno de ellos, teniendo en cuenta que la habilidad del juicio constitucional consistirá en distinguir entre situaciones de amenaza real para la igualdad y no discriminación de los trabajadores y la mera sospecha frente a las entidades religiosas empleadoras.

internas de la iglesia, referidas a su administración y gobierno, con lo que debían quedar al margen de la aplicación de la legislación antidiscriminatoria. (Vid. *McClure v. Salvation Army* (5th Cir.), 460 F.2d at 558-59)

29 Sentencia *Hasan y Tchaush v. Bulgaria*, de 26 de octubre de 2000