

LA RELACIÓN ENTRE EL MINISTRO DE CULTO Y SU PROPIA CONFESIÓN. PARALELISMOS Y DIFERENCIAS ENTRE LA JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA Y LA JURISPRUDENCIA INGLESA *

Miguel RODRÍGUEZ BLANCO
Universidad de Alcalá

SUMARIO: 1. NOCIÓN DE MINISTRO DE CULTO: A) *Derecho español*. B) *Derecho inglés*.—2. CALIFICACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA RELACIÓN ENTRE EL MINISTRO DE CULTO Y SU CONFESIÓN: A) *Jurisprudencia española*. B) *Jurisprudencia inglesa*.—3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA JURISPRUDENCIA: A) *La incompatibilidad entre funciones religiosas y contrato de trabajo*. B) *La inaplicabilidad del Derecho estatal a las confesiones religiosas*. C) *La incidencia de la autonomía de las confesiones religiosas*. D) *La relevancia del Derecho confesional*. E) *La pretensión de establecer un régimen uniforme para todos los ministros de culto*.—4. CONCLUSIÓN: LA CONFIGURACIÓN DE LA RELACIÓN Y LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

1. NOCIÓN DE MINISTRO DE CULTO

a) **Derecho español**

En el ordenamiento jurídico español el término *ministro de culto* hace referencia a una concreta categoría jurídica, que se ha configurado y consolidado como tal en el último tercio del siglo XX. En este sentido cabe destacar la antigua Ley 44/1967, de 28 de junio, de Libertad Religiosa, que dedicaba una sección específica —la 3.^a de su capítulo III; artículos 25

* Este trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación MCT-00-BJU-0844, perteneciente al Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2000-2003. Agradezco a los profesores NORMAN DOE, director del Centre for Law and Religion de la Universidad de Cardiff, y JOHN DUDINGTON, editor de la revista *Law and Justice*, la ayuda prestada para su elaboración.

a 28– al régimen de los llamados *ministros del culto*. En el momento actual la noción es utilizada por el legislador, se recoge en las resoluciones judiciales y es manejada por la doctrina¹. Existe, en consecuencia, un común entendimiento de su alcance y significado, que ÁLVAREZ CORTINA ha sintetizado en las siguientes palabras: «Bajo la rúbrica ministros de culto –denominación típica del período liberal acuñada con la pretensión de comprender en su significado a quienes en el seno de una confesión religiosa, cualquiera que ésta sea, están investidos de ciertas potestades sobre los fieles– se acostumbra a prestar por parte de la doctrina eclesiástica una atención específica a la posición jurídica de los miembros cualificados de las confesiones religiosas (ministros de culto propiamente dichos, jerarquías religiosas y asimilados) inferida de la relevancia que en el ámbito del ordenamiento civil puede adquirir tal cualificación confesional»².

No obstante lo anterior, en la legislación no existe una definición general del término *ministro de culto*. Es decir, falta una concreción normativa, válida para todos los supuestos y situaciones con relevancia jurídica, de los sujetos que se incluyen en esa categoría. Esta omisión, a nuestro modo de ver plenamente justificada, obedece principalmente a dos razones³.

En primer lugar, el Estado no puede elaborar un concepto de ministro de culto válido para todas las confesiones religiosas. Cada una de ellas tiene una concepción propia –y generalmente distinta– del elemento ministerial. Precisamente, una de las facultades que integran la autonomía confesional es el derecho a designar los ministros de culto⁴. El Estado, en virtud del principio de no confesionalidad, carece de competencia para determinar qué sujetos tienen esa condición. Es significativo, en este

¹ Vid. las referencias ofrecidas en ALBERCA DE CASTRO, J. A., *Régimen jurídico del ministro de culto en España y Francia. Estudio sistemático y textos normativos*, Granada, 1999.

² ÁLVAREZ CORTINA, A. C., «Ministros de culto», en AA. VV., *Tratado de Derecho eclesiástico*, Pamplona, 1994, p. 865. En la transcripción se han suprimido las notas.

³ De este tema me he ocupado con amplitud en mi trabajo «Relevancia de la condición de ministro de culto a efectos de la Seguridad Social», en *Relaciones Laborales*, 6, 2002, pp. 19-24.

⁴ Cfr. el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa. De la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 14 de diciembre de 1999, caso *Serif contra Grecia* (referencia HUDOC 00001186), se deduce que la intervención estatal en la determinación de qué sujetos son ministros de culto de una confesión supone una vulneración de la libertad religiosa, tanto en su dimensión individual como colectiva.

sentido, que la noción de ministro de culto sea uno de los ejemplos doctrinales típicos para poner de manifiesto la relevancia del Derecho confesional en la esfera jurídica del Estado a través de la técnica del presupuesto⁵. En contra de estas consideraciones, algunos autores demandan una definición genérica de ministro de culto con base en los riesgos que conlleva aceptar el criterio confesional de la autorreferencia⁶. En tales planteamientos se entrevé un presupuesto previo de difícil admisión en la práctica: la necesidad de un régimen jurídico uniforme para todos los ministros de culto. Como se ha indicado, bajo dicha rúbrica se incluyen los sujetos que están investidos de ciertas potestades sobre los fieles, pero a partir de este elemento común las diferencias entre los titulares de la potestad ministerial son muy acentuadas. El ordenamiento estatal no puede recoger un régimen común a todos ellos, salvo que utilice como base una noción creada artificialmente por el Estado. El planteamiento, aparte de operar con una noción de la igualdad próxima a la uniformidad, da lugar a un jurisdiccionalismo contrario a la autonomía de las confesiones.

En segundo lugar, una noción general no se muestra operativa en la práctica. El ordenamiento atribuye efectos a la condición de ministro de culto en diversos sectores jurídicos: matrimonio, asistencia religiosa, Seguridad Social, actividades laborales, tributación, etc. En algunos de estos supuestos es posible admitir directamente la noción confesional —sería el caso del acceso de un ministro a un establecimiento público para prestar asistencia religiosa—, pero en otros es necesario matizar o complementar la concepción propia de las confesiones. Aunque éstas son competentes para designar sus ministros, ello no quiere decir que el Estado deba asumir la propuesta confesional sin posibilidad de adecuarla a las circunstancias del caso concreto. Como hemos indicado en otra ocasión, cuando se otorgan derechos en la esfera estatal a los ministros de culto, los conceptos ofrecidos por las confesiones deberán ser matizados para *adaptar* la realidad normativa confesional al contexto y finalidad de la regulación estatal aplicable al ministro de culto. La técnica del presu-

⁵ Vid. la relación de autores ofrecida en RODRÍGUEZ BLANCO, M., *Relevancia de la condición de ministro de culto a efectos de la Seguridad Social...*, *op. cit.*, p. 21, nota 8.

⁶ Vid. ONIDA, F., voz «Ministri di culto», en *Enciclopedia Giuridica*, vol. XX, Roma, 1990, pp. 1-3; y BOTTA, R., «Il potere di certificazione delle autorità confessionali nella nuova disciplina pattizia», en *Il diritto ecclesiastico*, 103, 1992, Parte I, pp. 45-50. En tal argumentación se acude prácticamente siempre al ejemplo de los Testigos de Jehová, que consideran a todos sus fieles ministros de culto.

puesto suele exigir un retorno al Derecho del Estado con la finalidad de realizar una lectura del Derecho interno de las confesiones coherente con la normativa del Estado que lo utiliza como supuesto de hecho⁷. Así, para incluir a los ministros de culto en cuanto tales en el ámbito de protección de la Seguridad Social el Estado les ha de exigir una concreta dedicación a las funciones ministeriales. Tal exigencia no vulnera la autonomía confesional, pues la condición de ministro de culto no conlleva el derecho a ser integrado en el sistema de la Seguridad Social. Si en el ordenamiento se concede esa posibilidad, los titulares de la potestad normativa tienen la facultad de definir los requisitos necesarios al efecto con el único límite de que esos requisitos no den lugar a discriminaciones entre los diferentes ministros de culto. Estas precisiones por parte de los órganos estatales disipan los riesgos que conlleva el criterio de la autorreferencia. Con él se respeta el derecho de las confesiones a determinar quiénes son sus ministros de culto, pero no pertenece a ellas la facultad de decidir qué régimen jurídico se les aplica en el ordenamiento jurídico estatal.

No obstante estas consideraciones, en los Acuerdos de 1992 con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), con la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCI) y con la Comisión Islámica de España (CIE)⁸ se optó por ofrecer una noción de ministro de culto válida para todos los supuestos –*a todos los efectos legales, se dice en el Acuerdo con la FEREDE*– y común para las Iglesias y Comunidades integradas en las Federaciones firmantes de los pactos: «A todos los efectos legales, son ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE las personas físicas que estén dedicadas, con carácter estable, a las funciones de culto o asistencia religiosa y acrediten el cumplimiento de estos requisitos mediante certificación expedida por la Iglesia respectiva, con la conformidad de la Comisión Permanente de la FEREDE»⁹. Pese a la vocación general de la definición, al aplicarla a supuestos concretos se han mostrado sus carencias y ha tenido que ser corregida o adaptada. Por ejemplo, para incluir a los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE en la Seguridad Social se ha tenido que precisar, con la finalidad de garantizar que dispongan de los medios económicos necesarios para rea-

⁷ Vid. RODRÍGUEZ BLANCO, M., *Relevancia de la condición de ministro de culto a efectos de la Seguridad Social...*, op. cit., p. 23.

⁸ Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre, respectivamente.

⁹ Artículo 3.1 del Acuerdo con la FEREDE. El contenido del artículo 3.1 de los Acuerdos con la FCI y con la CIE es prácticamente idéntico.

lizar las oportunas cotizaciones, que sus actividades ministeriales han de ser *retribuidas*¹⁰. En un sentido contrario, la exención de los ministros de culto de la obligación de obtener permiso de trabajo se condiciona a que sus actividades religiosas sean realizadas *a título gratuito*¹¹. En los Acuerdos se parte de una concepción *profesional* del ministro de culto, que se concibe como una persona dedicada exclusivamente a determinadas funciones. Ello tiene sentido en ciertos casos –inclusión en la Seguridad Social por su dedicación a funciones religiosas–, pero con carácter general carece de justificación: una persona podrá realizar funciones ministeriales si está autorizada para ello por su confesión con independencia de cuál sea su grado de dedicación a esas actividades. Los ejemplos citados ponen de manifiesto que no es posible elaborar un concepto general de ministro de culto que sirva para los diferentes supuestos y situaciones en que el ordenamiento otorga relevancia a la condición ministerial.

b) Derecho inglés

En el Derecho inglés el término *minister of religion* constituye también una categoría jurídica concreta, y como tal es utilizada por la legislación¹², la jurisprudencia¹³ y la doctrina¹⁴. Por las mismas razones que

¹⁰ Artículo 2 del Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE.

¹¹ Artículo 68.1.h) del Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

¹² Cfr., por ejemplo, el Schedule 1 del *Juries Act 1974*, donde se considera inelegible para formar parte del jurado al «regular *minister* of any religious denomination» (el subrayado es nuestro).

¹³ En lugar de citar concretos casos jurisprudenciales, en este momento es más significativo indicar que en el índice de materias del repertorio jurisprudencial *The All England Law Reports* se incluye la voz «minister of religion» (vid. *The All England Law Reports. Consolidated Tables and Index. 1936-1989*, vol. 3, Londres, 1990, p. 2268). A lo largo de este trabajo se analizarán varias sentencias en las que aparece el término.

¹⁴ Aparte de trabajos específicos que serán citados en estas páginas, a título meramente indicativo pueden señalarse los siguientes estudios en los que se incluye el término como un epígrafe concreto objeto de análisis: A. ROBILLIARD, ST. JOHN, *Religion and the Law. Religious Liberty in Modern English Law*, Manchester, 1984, p. 178; PEARCE, A., «Religious Denomination or Public Religion? The Legal Status of the Church of England», en O'DAIR R. y LEWIS, A. (eds.), *Law and Religion*, Oxford, 2001, p. 468; y HARTE, D., «Defining the Legal Boundaries of Orthodoxy for Public and Private Religion in England», en *ibid.*, p. 478.

se han apuntado en relación con el Derecho español, no existe en la legislación inglesa una definición genérica de la expresión *ministro de culto* válida para todas las situaciones jurídicas. El alcance del término se precisa en cada caso concreto en función del sector normativo objeto de regulación.

Así, por lo que respecta a la Iglesia de Inglaterra, puede citarse la Sección 4, artículo 44, de la *Synodical Government Measure 1969*¹⁵, donde se indica que el término *minister* hace referencia al titular del beneficio parroquial, al coadjutor de una parroquia, al presbítero a cargo de una parroquia, o al vicario (moderador) de un *team ministry* (equipo de sacerdotes)¹⁶. Otro ejemplo, éste con carácter más general, referido a los ministros de culto de todas las confesiones religiosas¹⁷, se encuentra en el punto 169 de las reglas elaboradas por el *Home Secretary* para la aplicación del *Immigration Act 1971*, recogidas en el *Statement of Changes in Immigration Rules (HC 395)*, cuya entrada en vigor se produjo el 1 de octubre de 1994¹⁸. Allí se indica que a efectos de la normativa sobre inmigración «*minister of religion* significa funcionario religioso cuyas principales funciones de carácter regular comprenden la conducción de fieles, realizando los ritos y rituales de la confesión, y la predicación de los puntos esenciales de la creencia»¹⁹. Otro supuesto de concreción de la noción de ministro de culto es la referencia a su carácter *regular*, que se recoge en diversas disposiciones; una de ellas es el ya citado *Juries Act 1974*, donde se habla del «*regular minister of any religious denomination*»²⁰.

¹⁵ *Halsbury's Statutes*, vol. 14, 4.ª edición, Londres, 1986, p. 124.

¹⁶ Sobre la noción de *team ministry* vid. la Sección 20 de la *Pastoral Measure 1983*, reformada por la *Team and Group Ministries Measure 1995*. En la doctrina, puede verse DOE, N., *The Legal Framework of the Church of England*, Oxford, 1996, pp. 204-205. Para el Derecho canónico de la Iglesia católica son relevantes los cánones 517, 542 y 543 del Código de Derecho canónico.

¹⁷ En realidad, los órganos administrativos siguen la práctica, de dudosa legalidad, de no aplicar las normas que se van a citar a los ministros de culto de la Iglesia de la Cienciología y de la Iglesia de Unificación (Moon); vid. VICENZI, C. y HARRINGTON, D., *Immigration Law. The Rules Explained*, Londres, 1992, p. 65.

¹⁸ Desde su entrada en vigor tales reglas han sufrido numerosas modificaciones; no obstante, ninguna de ellas afecta a la materia que será citada en el texto principal. Sobre la fuerza jurídica de tales reglas vid. SUPPERSTONE, M., Q. C. y O'DEMPSEY, D., *Immigration: The Law and Practice*, 2.ª edición, Londres, 1994, pp. 52-54.

¹⁹ Una de las reproducciones más actualizadas de tales reglas se encuentra en PHELAN, M., *Immigration Law Handbook*, 2.ª edición, Londres, 2001, pp. 297-416.

²⁰ Schedule 1. Sobre la noción de *regular minister* son fundamentales las precisiones realizadas por la jurisprudencia con ocasión de la exención de los ministros de culto de la

La elaboración de estas nociones específicas responde, como se indicó al hablar del caso español, a la imposibilidad de admitir directamente, sin ningún tipo de corrección, la noción procedente del Derecho confesional como presupuesto de hecho de la normativa estatal. Es necesario tener en cuenta el contexto normativo en el que se otorga relevancia a la condición de ministro de culto. Así se recoge en la citada sentencia de la *House of Lords, Walsh v. Lord Advocate*, donde Lord GODDAR afirma que

«el [apelante] no puede, a efectos del *National Service Act 1948*, ser considerado un ministro de culto, simplemente porque tal término le es aplicado por los miembros de su secta. Considerando que entre los Testigos de Jehová cada persona bautizada en la secta es un ministro de culto con independencia del sexo, edad, educación, o cualquier otra cualificación, de ahí se sigue que la secta no tiene ministros de culto según el significado del Act»²¹.

Más claro aún en este sentido es Lord PATRICK, uno de los jueces de la sentencia apelada ante la *House of Lords*, cuyas consideraciones son asumidas por este último tribunal:

«Es función de los tribunales –afirma Lord PATRICK– decidir si las circunstancias de un miembro de una confesión religiosa son tales que lo hagan “una persona que haya recibido las sagradas órdenes o un ministro habitual de cualquier confesión religiosa”. *La confesión no tiene el derecho de determinar quiénes son sus ministros de carácter habitual dentro del significado de tal definición legal*. La confesión puede determinar por sí misma quiénes han de ser sus ministros, qué cualificaciones deben poseer, y cómo debe ser autorizado y conferido su nombramiento, pero *sólo los tribunales pueden determinar* si lo que ha sido realizado introduce a un concreto ministro dentro de la categoría que el Parlamento ha escogido para exonerar de la obligación de realizar el servicio militar y ha definido en los citados términos»²².

obligación de prestar el servicio militar. Destacan en tal sentido los casos escoceses *Guy v. Mackenna* [(1917) S.C. (J.) 59] y *Saltmarsh v. Adair* [(1942) S.C. (J.) 58] y la sentencia de la *House of Lords, Walsh v. Lord Advocate* [(1956) 3 All E.R. 129], que trae causa de un caso ventilado en la jurisdicción escocesa. En esta última sentencia se interpreta la exención de los ministros de culto del servicio militar recogida en la Sección 1, Schedule 1, punto 2 del *National Service Act 1948*; dicha exención ha sido derogada por el *Statute Law (Repeals) Act 1977*. A estos efectos también resulta de interés, pues la terminología legal es idéntica y el caso es traído a colación en *Walsh v. Lord Advocate*, la sentencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos *Dickinson v. United States of America* [(1953), 346 U.S. 389]. En ella se reproduce la normativa norteamericana que aclara el alcance de la expresión *regular minister* a efectos de la exención del servicio militar.

²¹ *Walsh v. Lord Advocate* (1956) 3 All E.R. 129, p. 134.

²² *Ibid.*, p. 139 (la cursiva es nuestra).

Sin perjuicio de las determinaciones específicas de la noción de ministro de culto, existe también una concepción genérica del alcance del término *minister of religion*. Aparte de las precisiones concretas para cada sector del sistema jurídico, es necesaria una noción básica que sirva para identificar a los sujetos a los que se aplica la denominación de *ministros de la religión*. Este común entendimiento del significado de la expresión aparece en la jurisprudencia, particularmente en el citado caso *Walsh v. Lord Advocate*. En él Lord MACDERMOTT señala, asumiendo las consideraciones vertidas en la sentencia apelada, que con dicho término se hace referencia a una categoría de sujetos en la que entran aquellas personas que, en virtud de su nombramiento como ministros, han adquirido el denominado *status clerical*, entendido en el sentido de que se diferencian del resto de miembros de su confesión al ser titulares de una posición superior en las materias espirituales²³.

Esta noción ha sido criticada por algún autor²⁴, que ha llamado la atención sobre la dificultad de su aplicación a confesiones religiosas que carezcan de diferenciación entre un elemento clerical o ministerial y un elemento laical. A nuestro entender, las consideraciones de la *House of Lords* son plenamente admisibles, salvo que se tomen en un sentido estrictamente literal. Lo importante no es el empleo de las expresiones *estatuto clerical* o *elemento laical*, que es evidente que son nociones típicamente cristianas. Lo que el tribunal pretende destacar es que en el seno de su confesión el ministro de culto es titular de una serie de potestades relativas a las materias espirituales de las que carecen el resto de miembros o fieles²⁵.

²³ «The words “a regular minister” connote a class which forms but a part of the denomination in question and is acknowledged by that denomination as having a superior and distinct standing of its own in spiritual matters. The expression itself, the earlier reference to “a man in holy orders”, and the obvious desire of the legislature to attach the exemption to a circumscribed and identifiable category of some special quality, seem to me to justify this view which, to state it in another way, postulates the co-existence in the same denomination of at least two elements, namely, a ministering or clerical element and a lay element to which it can minister» [(1956) 3 All E.R. 129, p. 135]. La similitud con la noción general manejada en el ordenamiento español es clara.

²⁴ Vid. EDGE, P. W., «The Employment of Religious Adherents by Religious Organisations», en EDGE, P. W. y HARVEY, G. (eds.), *Law and Religion in Contemporary Society. Communities, Individualism and the State*, Londres, 2000, p. 163.

²⁵ En cambio, sí es acreedor de crítica el criterio de determinación de la noción de ministro de culto defendido por Lord ANDERSON en el caso *Guy v. Mackenna* [(1917) S.C. (J.) 59, p. 64] de la *Court of Justiciary* escocesa. Sostiene que el mejor test para saber si un determinado sujeto tiene la condición de ministro de culto es aplicar las palabras en su

Ello no obsta para que existan confesiones en las que dicha posición se encuentre prácticamente diluida o difuminada, bien porque todos los miembros gozan de ella, o bien porque los ministros de culto apenas tienen atribuciones. En estos casos, tales personas serán ministros de culto en el ámbito de su confesión, pero la relevancia de esa condición para el Derecho estatal va a ser mínima. También existen confesiones sin ministros de culto, pero ello no debe conducir a la crítica o a la inoperatividad de la noción, sino simplemente a su inaplicación a esas concretas confesiones religiosas.

2. CALIFICACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA RELACIÓN ENTRE EL MINISTRO DE CULTO Y SU CONFESIÓN

a) **Jurisprudencia española**

Las sentencias de los tribunales españoles que analizan la relación existente entre un ministro de culto y su confesión se caracterizan por un denominador común: en ellas el órgano jurisdiccional se plantea, de forma directa o indirecta, si entre el ministro de culto y su confesión existe una relación laboral. A este respecto el Tribunal Supremo ha mantenido una postura invariable a lo largo de los años: entre las partes no existe un contrato de trabajo²⁶. No obstante, el fundamento para llegar a tal conclusión ha ido variando.

En un primer momento, el Tribunal Supremo se apoyaba en la incompatibilidad entre funciones ministeriales y contrato de trabajo. Se trataba de un criterio concebido en términos absolutos que excluía también la relación laboral en las labores espirituales realizadas fuera del ámbito de la confesión. Así se recoge en la sentencia de 10 de marzo de 1965²⁷, relativa a un párroco que prestaba asistencia religiosa a los trabajadores de una explotación forestal:

sentido ordinario y preguntarse qué entiende la generalidad de las personas por ministro de culto y qué características le atribuyen. Tal modo de proceder olvida, por un lado, que el término ministro de culto hace referencia a una concreta categoría jurídica; por otro lado, en sociedades de escaso pluralismo religioso situaría al margen de la normativa a los ministros de las confesiones minoritarias o de escaso arraigo.

²⁶ Éste es también el criterio mayoritario en la doctrina; *vid.* las referencias recogidas en RODRÍGUEZ BLANCO, M., «Las actividades de los ministros de culto y de los religiosos ante los tribunales», en *Revista Española de Derecho Canónico*, 59, 2002, pp. 215-221.

²⁷ RAJ 2074.

«(...) ni el demandante ostenta la cualidad de trabajador según la descripción que de los mismos da el artículo 6.º de la Ley de 26 enero 1944, tal y como quedó redactado por la de 21 julio 1962, puesto que su cometido era el de atender espiritualmente en concepto de sacerdote a los feligreses de la Parroquia de Miranda de Arga, a la cual se hallaba adscrito, que residieran en Bergalijo, ni la empresa demandada era su patrono, pues no tenía autoridad ninguna sobre él, ni las 200 pesetas mensuales y 50 más para gastos de viaje que se entregaban a la indicada Parroquia, puede estimarse que constituyan un salario, sino que sólo es posible entender que integran una limosna o estipendio de distinta naturaleza, ni el actor se había sometido a la disciplina de la demandada, pues que dependía en el ejercicio de su Sagrado Ministerio del Párroco de Miranda de Arga y de la Jerarquía eclesiástica, ni, por último *la excelsa misión de cura de almas que incumbe a los sacerdotes, puede ser objeto de ningún contrato, por hallarse excluida del comercio humano*»²⁸.

Aunque este criterio del Tribunal Supremo se encuentra en sentencias recientes de Tribunales Superiores de Justicia²⁹, lo cierto es que el propio tribunal lo ha abandonado. Su punto central era la incompatibilidad entre el contrato de trabajo y las funciones ministeriales anejas a la condición sacerdotal. La tesis estaba relacionada con la antigua *inmunidad personal* de los clérigos, que en cierto modo los situaba al margen del Derecho estatal otorgándoles importantes privilegios como el fuero eclesiástico o beneficios tributarios³⁰. Tales postulados tienen unas raíces estamentales, y no son admisibles en el momento actual. Por un lado, tras la consoli-

²⁸ El subrayado es nuestro. A idéntica conclusión se llega en la sentencia del mismo tribunal de 16 de junio de 1954 (RAJ 1805). En la argumentación de ambas ocupa un lugar importante el artículo 1 de la antigua Ley del Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, que exigía la participación del trabajador en el proceso de producción de la empresa.

²⁹ Es significativa en este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de diciembre de 1995 (AS 4790): «(...) no cabe admitir que la relación del demandante con el Obispado sea una relación de trabajo por cuenta ajena (...) Dicha relación, con todas las actividades a que dio lugar, propiamente pastorales o no, dista de contener los caracteres propios de la relación laboral, empezando por la ausencia de contraposición de intereses (entre trabajador y empresario) que se reconoce como consustancial y causa de la particular rama del Derecho que constituye el Derecho de Trabajo, pues lejos de ello se produce, en el caso del sacerdocio, una comunión entre el actor y su superior jerárquico, derivada de la profesión de una misma fe religiosa, y que identifica a ambos como iglesia, dentro de la cual es una e idéntica la misión tanto del superior como del inferior, misión lejana de la empresarial, pues no atiende a la consecución de utilidades patrimoniales, sino espirituales. Desde este punto de partida, cabe negar la existencia de ajenidad tanto en los frutos o resultados, que no pertenecen al que habría de suponerse empresario en este caso, como en los riesgos, dado que el objeto de la "empresa" queda fuera del comercio de los hombres».

³⁰ La bibliografía sobre el privilegio del fuero, aun referida exclusivamente al ordenamiento español, es amplísima; para una descripción aproximativa de su alcance *vid.* POSTIUS

dación del principio de igualdad ante la ley, la condición clerical ya no lleva anejo un estatuto jurídico privilegiado³¹. Y, por otro lado, las actividades de los ministros de culto han dejado de considerarse ajenas al ordenamiento estatal. Tras la entrada en vigor de la Constitución el Tribunal Supremo ha admitido que las actividades ministeriales son susceptibles de ser prestadas por medio de una relación laboral. En su sentencia de 4 de abril de 1984³², relativa a un capellán que atendía las necesidades espirituales de los alumnos de un Colegio de Huérfanos, señala que es

«evidente que ni la condición sacerdotal del demandante ni la naturaleza espiritual y religiosa del servicio pueden constituir por sí mismas impedimentos para calificar la relación como laboral pues ello estaría en contradicción con el principio de igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución»³³.

Sin perjuicio de estas afirmaciones, el Tribunal Supremo ha seguido rechazando la posibilidad de que exista una relación laboral entre un

Y SALA, J., *El código canónico aplicado a España en forma de instituciones*, 5.ª edición, Madrid, 1926, pp. 429-435. En cuanto al régimen del Concordato de 1953, *vid.* DE DIEGO-LORA, C., «Ámbito de las jurisdicciones eclesiástica y civil en el Concordato español de 1953», en *Ius Canonicum*, 3, 1963, pp. 563-575. Por lo que respecta a la inmunidad tributaria de los clérigos *vid.* VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, J. M., «Precedentes históricos», en GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M. e IBÁN, I. C., *Fiscalidad de las profesiones religiosas en España*, Madrid, 2002, pp. 19-23.

³¹ *Vid.* GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M., *Derecho eclesiástico español*, 5.ª edición, Madrid, 2002, p. 189.

³² RAJ 2032.

³³ Este criterio se encuentra en numerosas sentencias del antiguo Tribunal Central de Trabajo. Entre ellas, puede citarse la de 8 de marzo de 1983 (RATCT 1874), que trae a colación otras en el mismo sentido: «(...) el demandante, desde el 10 de enero de 1977, viene prestando servicios como Capellán en la Residencia "Ntra. Sra. de Covadonga", desempeñando los cometidos propios de tal cargo en régimen de plena dedicación, percibiendo una remuneración fija en forma de sueldo base y complemento de destino, ateniéndose a las instrucciones de la Institución en orden a la coordinación de los distintos servicios, concretándose su labor sacerdotal a la celebración de la Santa Misa y administración de los Sacramentos y Auxilios Espirituales a los enfermos acogidos en la Institución Sanitaria y al personal que en ella presta servicios sin recibir un estipendio por cada servicio religioso sino, como se dijo, una cantidad mensual fija, figurando en la relación de nóminas del personal de plantilla, sometido al horario y al ámbito organizativo del Centro, lo que pone de manifiesto su vinculación con el INSALUD, aunque el nombramiento fuera aprobado por el Vicario Episcopal de Curia, por tratarse de un Sacerdote sometido como tal al Ordinario de la Diócesis, de manera que, como ya se afirmara en las sentencias de este Tribunal de 28 febrero de 1979 (R. 1291) y 30 mayo del mismo año (R. 3584), la condición de clérigo no es incompatible en casos como el presente con la de trabajador por cuenta y bajo dependencia ajena, sin merma de la alta consideración que su ministerio sacerdotal merece». El subrayado es nuestro.

ministro de culto y su propia confesión. La relación laboral sólo se admite cuando las labores del ministro de culto se realizan para terceros fuera del ámbito propio de la confesión. Así se recoge en su sentencia de 14 de mayo de 2001³⁴, en la que se analiza un recurso contencioso-administrativo interpuesto contra la inclusión de los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE en el Régimen General de la Seguridad Social llevada a cabo por el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo. Entre otros extremos, se reprocha al reglamento la vulneración del derecho de las confesiones religiosas a determinar el régimen de su personal. En concreto, se alega que el Real Decreto presupone la inexistencia de contrato laboral entre el ministro de culto y su confesión, por lo que prohíbe a las entidades confesionales optar, si así lo desean, por el contrato de trabajo para disciplinar esa relación. A nuestro modo de ver, el argumento carece de consistencia. Por un lado, no es cometido de un reglamento determinar si la relación que une a un ministro de culto con su confesión es o no laboral. Por otro lado, el régimen especial de Seguridad Social de los ministros de culto se caracteriza precisamente por *asimilarlos* a trabajadores por cuenta, conforme al artículo 97.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social³⁵. Es decir, se justifica y tiene sentido porque se aplica a los ministros de culto que no son trabajadores por cuenta ajena. Si lo fueran, sería innecesaria la asimilación y la inclusión específica en el ámbito de protección de la Seguridad Social, pues tal protección sería una consecuencia inmediata de su estatuto jurídico-laboral. El Tribunal Supremo, sin embargo, no se centra en este tipo de cuestiones para rechazar el recurso. A su entender, la pretensión de los recurrentes no es admisible porque entre un ministro de culto y su confesión no puede haber un contrato de trabajo:

«La facultad que la Ley Orgánica de Libertad Religiosa reconoce a las confesiones religiosas para determinar el régimen de su personal no exime a las mismas de sujetarse a los requisitos establecidos en el ordenamiento para acogerse a uno u otro tipo de relación en atención a su naturaleza jurídica. *La relación jurídica establecida entre los Ministros de Culto y las distintas iglesias y confesiones religiosas no puede ser configurada, mientras se limite a la labor de asistencia religiosa y de culto y otras inherentes a*

³⁴ RAJ 4253.

³⁵ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Así se recoge en el Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, sobre inclusión del clero en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, y en el artículo 5 de los Acuerdos de 1992 con la FEREDE, la FCI y la CIE.

sus compromisos religiosos, como relación laboral. Así lo han declarado en reiteradas ocasiones los tribunales de justicia, como ha reconocido el Tribunal Constitucional en la sentencia 63/1994, de 28 de febrero de 1994, en la cual se declara que la relación entre religioso y comunidad no puede ser en modo alguno calificada como laboral, tal como de manera insistente viene afirmando la jurisprudencia ordinaria (...) Esta doctrina, aplicable en general a las distintas confesiones religiosas, es mantenida hoy por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (...) Sin embargo, como reiteradamente declara la jurisprudencia social (entre otras, sentencias del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1985 y 16 de septiembre de 1985), no debe haber ningún impedimento para reconocer como laboral la relación que un religioso (*sic*) 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 artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni, en consecuencia, para determinar su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena sin las particularidades propias de la asimilación de los Ministros del Culto. Tampoco debe considerarse que exista impedimento alguno cuando dicha calificación como trabajador por cuenta ajena pueda derivarse del desempeño de funciones ajenas a las propias del culto y asistencia religiosa y otras inherentes a su *status*»³⁶.

Las consideraciones del Tribunal llaman la atención por varias razones. En primer lugar, se predicen de los ministros de culto en general, presuponiendo que son un colectivo homogéneo. En segundo lugar, establece una comparación entre los ministros de culto y los religiosos, con expresa mención de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre estos últimos, cuando es notorio que las características y régimen de unos y otros son muy distintos³⁷. En tercer lugar, en la sentencia existe un cierto retorno a la incompatibilidad entre funciones ministeriales y contrato de trabajo. Se afirma que la relación entre las partes no es laboral *mientras se limite a la labor de asistencia religiosa y de culto y otras inherentes a sus compromisos religiosos*. En cambio, si el ministro de culto desempeña *funciones ajenas a las propias del culto y asistencia religiosa y otras inherentes a su status*, no existe impedimento alguno para con-

³⁶ La cursiva es nuestra. En un sentido similar se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en las sentencias de 5 de diciembre de 1995 (AS 4790) y de 12 mayo de 1997 (AS 1578), y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en la sentencia de 2 de julio de 1993 (AS 3309).

³⁷ Tal comparación se encuentra también en la citada sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, de 2 de julio de 1993. En ella se analiza la relación existente entre un rabino y una comunidad israelita.

siderarlo trabajador por cuenta ajena. En cuarto lugar, se invierte la orientación propia del Derecho laboral, que se caracteriza por ser un Derecho tuitivo que tiende a proteger a los sujetos que realizan prestaciones de servicios. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 8.1, una presunción a favor de la existencia de contrato de trabajo³⁸. En la sentencia aquí comentada se establece la presunción contraria: entre el ministro de culto y la confesión no hay relación laboral. Es más, la presunción se configura como *iuris et de iure*: el tribunal dice expresamente que la relación *no puede ser configurada* como laboral. Puesto que el propio Tribunal Supremo admite, en el caso de las prestaciones de servicios para terceros, que las funciones ministeriales y la condición de ministro de culto no son incompatibles con la relación laboral, y además no ofrece dudas la facultad de las confesiones religiosas para contratar trabajadores, no están claras las razones que justifican esa presunción. Sobre todas estas cuestiones se volverá al analizar críticamente la jurisprudencia.

b) Jurisprudencia inglesa

Los casos de la jurisprudencia inglesa que analizan la relación entre un ministro de culto y su confesión cuando el ministro realiza sus funciones en el ámbito de la propia confesión, responden todos a una estructura similar. Al igual que ocurría en las sentencias españolas, los tribunales se ven obligados a pronunciarse sobre si existe una relación contractual entre ambas partes y, si es así, si esa relación tiene o no naturaleza laboral³⁹.

El primer caso en el que la relación entre el ministro de culto y su confesión se plantea en estos términos es *In re National Insurance Act*,

³⁸ «El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél».

³⁹ En el número 2 de la Sección 230 del *Employment Rights Act 1996* se define el contrato de trabajo como el contrato de servicio o aprendizaje, bien sea expreso o implícito, y, si es expreso, bien sea oral o escrito. Con carácter previo, el número 1 de dicha sección define al trabajador como el individuo que trabaje sujeto a un contrato de trabajo. La expresión contrato de servicio (*contract of service*), que continúa utilizándose en la legislación, en la jurisprudencia y por la doctrina, se empleó en un primer momento para distinguir el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios (*contract for services*); *vid.* COLLINS, H., EWING, K. D. y MCCOLGAN, A., *Labour Law. Text and Materials*, Londres, 2001, p. 67.

1911. *In re Employment of Church of England Curates*⁴⁰. El tribunal analiza si un *curate* o *assistant curate* (coadjutor o vicario parroquial) de la Iglesia de Inglaterra tiene un contrato de trabajo con el obispo o con el titular del beneficio para el que desarrolla sus funciones y, en consecuencia, debe aplicársele la aseguración obligatoria recogida en el *National Insurance Act 1911*. Esta norma afecta, entre otros, a los sujetos empleados en el Reino Unido bajo un contrato de servicio o aprendizaje, escrito u oral, y sujetos a la dirección de un empleador a cambio de una contraprestación económica.

A juicio de PARKER, J., tras un análisis básico del Derecho de la Iglesia de Inglaterra, la posición de un *curate* es la posición de una persona que ocupa un oficio eclesiástico, y no la de una persona cuyas obligaciones y derechos son definidos por un contrato. A su entender, carece de realismo la equiparación de la relación entre el *curate* y su obispo, o entre el *curate* y el titular del beneficio, con la relación existente entre empleado y empleador. En cuanto a las obligaciones del *curate*, sostiene que no son definidas por un contrato, y que la autoridad y control que sobre él ejercen el obispo y el titular del beneficio derivan de la jurisdicción eclesiástica y carecen de base contractual⁴¹. Un último argumento que añade a los anteriores, aunque carece de naturaleza técnica, es que si el *curate* tuviera un contrato de trabajo con el titular del beneficio, éste tendría que asumir una serie de cargas contrarias al sentido común.

Un año más tarde la *Chancery Division* vuelve a analizar, en el caso *Re Employment of Ministers of United Methodist Church*⁴², la relación existente entre un ministro de culto y su confesión con el fin de determinar si la aseguración obligatoria del *National Insurance Act 1911* se aplica a los ministros de culto. La respuesta a la cuestión planteada, al igual que en el caso anterior, lleva al tribunal a dilucidar si existe un contrato de trabajo entre ambas partes.

⁴⁰ (1912) 2 Ch. 563.

⁴¹ «I have come to the conclusion that the position of a curate is the position of a person who holds an ecclesiastical office, and not the position of a person whose duties and rights are defined by contract at all (...) When I come to consider the duties of the curate, it appears to me that those duties are in no way defined by any contract of employment between him and any one else (...) He may owe one kind of duty to the bishop and another kind of duty to the vicar, and one may have greater control over his actions than the other, but whatever authority either exercises over him is an authority which can be exercised by virtue of the ecclesiastical jurisdiction, and not an authority which depends in any case upon contract» [(1912) 2 Ch. 563, pp. 568-570].

⁴² (1912) 107 LT 143.

En esta ocasión se trataba de unos ministros de culto pertenecientes a dos Iglesias Metodistas. La sentencia recoge con detalle el Derecho confesional relativo a los ministros. Según éste, la *conference* de la entidad religiosa tiene la facultad de nombrar ministros de culto, previa comprobación de su idoneidad y capacitación para el cargo, de suspenderles en sus funciones, de renovar el nombramiento y de revocarlo, si existe evidencia de inmoralidad, si actúan de forma contraria a las reglas de la confesión, o si cometen errores en la enseñanza de los principios confesionales. El pago por el desempeño de las funciones ministeriales corresponde al distrito de la confesión al que se encuentren vinculados, mientras que el nombramiento se realiza por cuatro años renovables. Partiendo de estos datos, JOYCE, J., de forma parca, considera imposible que se argumente seriamente que los ministros de culto de las Iglesias Metodistas están empleados por medio de un contrato de trabajo⁴³; por tanto, el tribunal rechaza la aplicación del *National Insurance Act* a tales sujetos.

Un cuarto de siglo más tarde, en 1937, en el caso *Rogers v. Booth* la *Court of Appeal*⁴⁴ se plantea si la relación entre un ministro de culto y su propia confesión tiene naturaleza laboral. En esta ocasión se trataba de una oficial (*officer*) del Ejército de Salvación, que solicita la aplicación del *Workmen's Compensation Act 1925* como consecuencia de un accidente que sufrió en el desempeño de sus funciones ministeriales. Ello obliga al tribunal a analizar si es posible otorgar al ministro de culto la condición de *workman* (persona que trabaja con un contrato de servicio o aprendizaje con un empleador) empleado por la confesión religiosa.

Sir WILFRID GREENE, M. R., enfoca el caso partiendo del libro de la confesión *Orders and Regulations for Officers of the Salvation Army*, que es un código en el que se regula la conducta y las reglas de disciplina de los oficiales. En dicho libro se indica que un *officer* está obligado a realizar sus funciones con independencia de que reciba o no una remuneración. Se explica que debe trabajar por amor a Dios y a las almas, que no tiene garantizado un salario, y que las cantidades que en su caso se le entreguen no son una retribución, sino que están destinadas a la atención de sus necesidades. Según dicho código, para alcanzar la condición de

⁴³ «It would, in my opinion, be absolutely impossible for anyone seriously to argue, on the unquestioned facts of the present applications, that either of the classes of ministers in question were employed in any contract of service at all» [(1912) 107 LT 143, p. 145].

⁴⁴ (1937) 2 All E.R. 751.

officer es preciso firmar un documento en el que el oficial reconoce que no es un empleado, que no tiene derecho a salario alguno, que no existe un contrato de trabajo, y que sus funciones son un trabajo voluntario al servicio de Dios. Tras la exposición del Derecho confesional, el tribunal concluye que la relación del *officer* con su confesión tiene una naturaleza exclusivamente espiritual, pues no existe la voluntad de establecer unas relaciones contractuales que puedan ser aducidas con eficacia ante un órgano judicial⁴⁵.

Tras el caso *Rogers v. Booth*, habrá que esperar prácticamente medio siglo hasta que la *Court of Appeal* vuelva a analizar de forma directa la relación entre un ministro de culto y su confesión. Se trata del caso *President of the Methodist Conference v. Parfitt*, planteado ante la *Court of Appeal* en 1983⁴⁶. En esta ocasión el tribunal examina la relación existente entre un ministro de culto y una Iglesia Metodista. El ministro de culto fue cesado tras un proceso disciplinario instrumentado en el ámbito de la confesión, y acudió ante la jurisdicción laboral aduciendo que su cese fue improcedente de acuerdo con el *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*. En primera instancia el *industrial tribunal* llegó a la conclusión de que la relación entre ambas partes tenía naturaleza laboral. La Iglesia apeló la sentencia ante el *Employment Appeal Tribunal*, que confirmó la decisión de primera instancia. Tras este nuevo fallo, la confesión volvió a apelar, esta vez ante la *Court of Appeal*. Ante la reclamación del ministro de culto, la primera cuestión que se plantea el tribunal es si la jurisdicción laboral tiene competencia para conocer del cese de un ministro de culto realizado por su propia confesión. Ello exige, a juicio del órgano judicial, determinar si ambas partes han suscrito un contrato de trabajo.

Para ello, DILLON, L. J., considera imprescindible acudir al Derecho interno de la Iglesia Metodista, recogido en el libro *Constitutional Practice and Discipline of the Methodist Church*, para confrontar cómo se produce el nombramiento de los ministros de culto. En las normas con-

⁴⁵ «It is a relationship preeminently of a spiritual character. They are united together for the performance of spiritual work, and, in order to carry out efficiently the ends they have in view, they submit to a very strict discipline, and a very strict command. On the face of that, it appears to me that the necessary contractual element which is required before a contract of service can be found is entirely absent. The parties, when they enter into a relationship of that kind, are not intending to confer upon one another rights and obligations which are capable of enforcement in a court of law» [(1937) 2 All E.R. 751, p. 754].

⁴⁶ (1983) 3 All E.R. 747.

fesionales se insiste en que el ministro trabaja porque ha recibido la llamada de Dios, y se señala que no recibe una retribución por sus servicios, sino unas cantidades para que pueda cubrir sus necesidades. Con estos datos, DILLON, L. J., sostiene que, dada la naturaleza espiritual de las funciones del ministro de culto, de su ordenación, de su nombramiento y de su posición en el seno de la confesión, no es posible concluir que exista un contrato entre él y la entidad religiosa. A su juicio, la naturaleza espiritual del trabajo realizado por una persona, así como el hecho de que esté sujeta a una disciplina espiritual, no excluye necesariamente la existencia de una relación contractual. Considera improbable que exista una relación de tal naturaleza, pero posible. No obstante, en este caso concreto la relación se ha constituido conforme a la reglas de la confesión y no se ha suscrito ningún contrato. En su opinión, la relación entre una confesión y un ministro de culto no es apta, en ausencia de claras indicaciones en sentido contrario, para ser regulada por medio de un contrato de trabajo⁴⁷. Otros posibles factores que podrían llevar a concluir que existe un contrato laboral entre las partes, como podrían ser la tributación del ministro de culto por las cantidades que reciba y su inclusión en los sistemas obligatorios de aseguramiento, le parece que no son decisivos para definir la relación entre el ministro y su confesión.

MAY, L. J., otro de los jueces de la *Court of Appeal*, aprecia un acuerdo entre el ministro de culto y la Iglesia, pero le parece imprescindible examinar si las partes tenían la voluntad de establecer un contrato exigible ante los tribunales. Para averiguarlo le parece esencial acudir a la doctrina de la confesión, de la que deduce que no existe un contrato de trabajo.

Tres años después del importante caso *Parfitt*⁴⁸, la calificación de la relación entre un ministro de culto y su confesión se plantea ante la

⁴⁷ «I would agree with the respondent's submissions to this extent that the spiritual nature of the work to be done by a person and the spiritual discipline to which that person is subject may not necessarily, in an appropriate context, exclude a contractual relationship under which work which is of a spiritual nature is to be done for others by a person who is subject to spiritual discipline. On any view the spiritual nature of the work and the spiritual discipline under which it is performed must be very relevant considerations when it has to be decided whether or not there is a contractual relationship (...) I have no hesitation in concluding that the relationship between a church and a minister of religion is not apt, in the absence of clear indications of a contrary intention in the document, to be regulated by a contract of service» [(1983) 3 All E.R. 747, p. 752].

⁴⁸ Como se expondrá, las consideraciones de la sentencia *Parfitt* han marcado las posteriores decisiones jurisprudenciales.

House of Lords en la sentencia *Davies v. Presbyterian Church of Wales*⁴⁹. En esta ocasión el supuesto de hecho versa sobre un ministro de culto de la Iglesia Presbiteriana de Gales, que fue cesado en sus funciones de acuerdo con las reglas internas de la entidad religiosa. Contra dicha decisión presentó recurso ante la jurisdicción laboral, que en primera instancia apreció la existencia de relación laboral entre las partes. Recurrida la sentencia, tanto el *Employment Appeal Tribunal* como la *Court of Appeal*, ambos aplicando el caso *Parfitt*, entendieron que entre el ministro y la confesión no había contrato de trabajo.

En la *House of Lords*, Lord TEMPLEMAN, como viene siendo tónica general, enfoca la cuestión con apoyo en el Derecho confesional, recogido esta vez en el *Book of Order and Rules of the Presbyterian Church of Wales*, publicado en 1978. Una vez analizado el nombramiento y cese de los ministros, así como las normas relativas a su sustentación, afirma que es posible que una persona realice por medio de un contrato de trabajo, o incluso de un contrato de arrendamiento de servicios, funciones espirituales, pero que en este caso concreto no existe ningún contrato. A estas consideraciones añade que la jurisdicción estatal carece de competencia para analizar la ruptura del vínculo que une al ministro con el ente religioso; únicamente está facultada para asegurar que esa ruptura se realice de acuerdo con las reglas de la confesión⁵⁰.

En 1989, la *Court of Appeal*, transcurridos seis años desde su importante sentencia en el caso *Parfitt*, se enfrenta de nuevo con la misma temática en el caso *Santokh Singh v. Guru Nanak Gurdwara*⁵¹. Esta vez

⁴⁹ (1986) 1 W.L.R. 323. Para un comentario a este caso y a la sentencia *Parfitt*, vid. KHAN, A. N., «Employment of Church Minister», en *Solicitors' Journal*, 131, 1987, pp. 38-40.

⁵⁰ «It is possible for a man to be employed as a servant or as an independent contractor to carry out duties which are exclusively spiritual. But in the present case the applicant cannot point to any contract between himself and the church. The book of rules does not contain terms of employment capable of being offered and accepted in the course of a religious ceremony. The duties owed by the pastor to the church are not contractual or enforceable. A pastor is called and accepts the call. He does not devote his working life but his whole life to the church and his religion. His duties are defined and his activities are dictated not by contract but by conscience. He is the servant of God. If his manner of serving God is not acceptable to the church, then his pastorate can be brought to an end by the church in accordance with the rules. The law will ensure that a pastor is not deprived of his salaried pastorate save in accordance with the provisions of the book of rules but an industrial tribunal cannot determine whether a reasonable church would sever the link between minister and congregation» [(1986) 1 W.L.R. 323, p. 329].

⁵¹ (1990) I.C.R. 309.

el ministro de culto era un *Granthi* que desempeñaba sus funciones en un templo sikh. Tras ser cesado por haber realizado conductas impropias de su condición ministerial, acude a la jurisdicción laboral solicitando que se le aplique el *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*. Tanto el *industrial tribunal* como el *Employment Appeal Tribunal* consideraron que carecían de jurisdicción para conocer del asunto al no haber un contrato laboral entre las partes.

La *Court of Appeal* parte de la sentencia apelada, en la que se estudia con detalle las normas de la confesión y las circunstancias del caso, para concluir que no existe contrato de trabajo. Se repite la doctrina sentada en *Parfitt*, es decir, que la relación entre un ministro de culto y su confesión no es apta, en ausencia de claras indicaciones en sentido contrario, para ser regulada por medio de un contrato de trabajo.

Por último, en 1997 la *Court of Appeal* se pronuncia una vez más sobre este tema en el conocido caso *Diocese of Southwark and Others v. Coker*⁵², en el que se introducen algunos matices importantes respecto a la doctrina sentada en *Parfitt*. Coker, un presbítero de la Iglesia de Inglaterra, desempeñaba funciones como *assistant curate* en una parroquia. Tras ser cesado en su cargo por las autoridades confesionales acudió a la jurisdicción laboral alegando que su cese fue improcedente. El *industrial tribunal* consideró que tenía jurisdicción para entrar a conocer del asunto porque, a su juicio, existía un contrato de trabajo entre Coker y la Iglesia de Inglaterra⁵³. Apelada la sentencia por la diócesis de Southwark, el *Employment Appeal Tribunal* revocó la decisión de primera instancia al considerar que un *assistant curate* de la Iglesia de Inglaterra ocupa un oficio eclesiástico, por lo que su relación con la Iglesia está basada en la jurisdicción eclesiástica y no en un contrato⁵⁴. Coker apeló esta última decisión ante la *Court of Appeal*.

En su planteamiento de la cuestión, MUMMERY, L. J., comienza recordando los principios sentados por DILLON, L. J., en *Parfitt*: la relación entre un ministro de culto y su confesión no es apta, en ausencia de claras indicaciones en sentido contrario, para ser regulada por un contrato de trabajo. A su juicio, el *industrial tribunal* aplicó un principio distinto, consistente en apreciar la existencia de contrato si no había evidencia de lo contrario.

⁵² (1998) I.C.R. 140.

⁵³ *Coker v. Diocese of Southwark* [(1995) I.C.R. 563].

⁵⁴ *Diocese of Southwark and Others v. Coker* [(1996) I.C.R. 897].

En su opinión, para inclinarse por la inexistencia de una relación laboral entre un ministro y su confesión basta con la ausencia de voluntad de las partes de crear un vínculo laboral. Centrándose en este caso, entiende que las implicaciones legales del nombramiento de un presbítero como *assistant curate* deben ser consideradas en el contexto del marco normativo de la Iglesia de Inglaterra, teniendo en cuenta que existe una jerarquía eclesiástica, unos tribunales eclesiásticos con jurisdicción sobre los clérigos, y unas obligaciones espirituales definidas por el Derecho confesional y no por un contrato entre las partes. En este contexto, el Derecho requiere, a su entender, una clara evidencia de la intención de crear una relación contractual⁵⁵.

Otro de los jueces, STAUGHTON, L. J., se muestra de acuerdo con MUMMERY, L. J.; insiste en que nada impide a un ministro de culto realizar sus funciones espirituales por medio de un contrato de trabajo, pero que es absolutamente imprescindible acreditar la existencia del contrato⁵⁶.

3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA JURISPRUDENCIA

De la aproximación a la principal jurisprudencia española e inglesa sobre la relación entre el ministro de culto y su confesión realizada en el epígrafe anterior, se deducen varias similitudes de planteamiento entre

⁵⁵ «The simple reason, in my view, for the absence of a contract between the church and a minister of religion is the lack of an intention to create a contractual relationship (...) The legal implications of the appointment of an assistant curate must be considered in the context of that historic and special pre-existing legal framework of a church, of an ecclesiastical hierarchy established by law, of spiritual duties defined by public law rather than by private contract, and of ecclesiastical courts with jurisdiction over the discipline of clergy. In that context, the law requires clear evidence of an intention to create a contractual relationship in addition to the pre-existing legal framework» [(1998) I.C.R. 140, p. 147].

⁵⁶ Aparte de los casos reseñados, que son los principales, existen otros de tribunales inferiores (*industrial tribunals* o el *Employment Appeal Tribunal*), que también analizan la relación entre un ministro de culto y su confesión: *Housman v. Bishop of Ely* (unreported), March 23, 1977; *Lindsay v. Goddard* (unreported), June 6, 1978 (ambos de *industrial tribunals*); *Guru Nanak Sikh Temple v. Sharry*, December 21, 1990 (*Employment Appeal Tribunal*); reported in IDS Brief 450 August 1991, pp. 4-6); *Turns v. (1) Smart (2) Carey (3) Bath and Wells Diocesan Board of Finance*, June 17, 1991 (*ibid.*); *Birmingham Mosque Trust LTD v. Alavi* [(1992) I.C.R. 435]; y *Chalcraft v. Bishop of Norwich* (unreported), 1995. Otro caso interesante, que será traído a colación a pesar de que se ocupa de un *stipendiary reader* de la Iglesia de Inglaterra y no de un ministro de culto, es *Barthorpe v. Exeter Diocesan Board of Finance* [(1979) I.C.R. 900].

los tribunales españoles y los ingleses: en primer lugar, se otorga una gran importancia a la condición religiosa del ministro de culto, a su posición en el seno de la confesión; en segundo lugar, la naturaleza espiritual de las funciones por él realizadas es el principal criterio para calificar su relación con el ente religioso.

Por otra parte, también se aprecian importantes diferencias. Los tribunales ingleses otorgan mucha más importancia al Derecho confesional relativo al nombramiento, funciones, derechos, obligaciones, y cese de los ministros de culto. En cambio, en la jurisprudencia española no se encuentran referencias a las normas confesionales referidas a tales extremos. Otra diferencia importante, probablemente relacionada con lo anterior, es que en la jurisprudencia inglesa se maneja una presunción *iuris tantum* en contra de la existencia de contrato de trabajo entre el ministro de culto y su confesión, mientras que en las sentencias españolas, al menos en el caso del Tribunal Supremo, se encuentra una presunción *iuris et de iure* a favor de la inexistencia de relación laboral.

El enfoque de los tribunales presenta algunas deficiencias, en especial en el caso español. La principal causa del inadecuado planteamiento de los casos es la tendencia a operar con criterios apriorísticos que eximen a los juzgadores de un análisis profundo del supuesto ante ellos presentado.

a) La incompatibilidad entre funciones religiosas y contrato de trabajo

Uno de los criterios básicos que aparece en las sentencias, especialmente en las más antiguas, es la afirmación de que la naturaleza espiritual de las funciones desarrolladas por el ministro de culto impide que sean reguladas por medio de un contrato de trabajo. Dicho de otra forma, las funciones espirituales se consideran incompatibles con una relación contractual.

En la jurisprudencia inglesa, en principio, podría considerarse que tal criterio se encuentra desechado y que ni tan siquiera constituye una reminiscencia histórica. La *House of Lords*, en *Davies v. Presbyterian Church of Wales*, afirma que «es posible que una persona sea empleada como un trabajador o como un contratante independiente para llevar a cabo tareas que son exclusivamente espirituales»⁵⁷. Sin embargo, el principio des-

⁵⁷ (1986) 1 W.L.R. 323, p. 329, por Lord TEMPLEMAN.

empeña un papel importante en el decisivo caso *Parfitt* de la *Court of Appeal*, que ha servido de referencia a todos los resueltos con posterioridad. Allí DILLON, L. J., realiza las siguientes consideraciones:

«En mi opinión, la naturaleza espiritual de las funciones del ministro, la naturaleza espiritual del acto de ordenación por la imposición de las manos y las reglas doctrinales de la Iglesia Metodista (...) hacen que sea imposible concluir que cualquier contrato, y no digamos un contrato de trabajo, sea establecido entre el recién ordenado ministro y la Iglesia Metodista (...). No se discute que hay personas tales como secretarios o celadores que son empleados por la Iglesia Metodista o por sus distritos locales por medio de contratos de trabajo. Pero debido a su espiritual posición y a sus funciones un ministro está en una posición muy diferente a la de esas personas. Puedo estar de acuerdo con los argumentos de los demandados hasta el punto de que la naturaleza espiritual del trabajo que ha de ser realizado por una persona y la disciplina espiritual a la que esa persona se encuentra sujeta, no puede, en un contexto apropiado, excluir necesariamente una relación contractual bajo la que ese trabajo, que es de naturaleza espiritual, haya de ser realizado para otros por una persona sujeta a una disciplina espiritual. En cualquier caso, *la naturaleza espiritual del trabajo y la disciplina espiritual bajo la cual es realizado han de ser consideraciones muy relevantes cuando deba ser decidido si hay o no una relación contractual*»⁵⁸.

Esta especial relevancia que DILLON, L. J., otorga a la naturaleza espiritual del trabajo y de la disciplina a la que se encuentra sujeto el ministro de culto, fundamenta la posterior presunción que él establece y que se ha convertido en doctrina consolidada: la relación entre una Iglesia y un ministro de culto no es apta, en ausencia de claros indicios de una voluntad contraria, para ser regulada por un contrato de trabajo («the relationship between a church and a minister of religion is not apt, in the absence of clear indications of a contrary intention in the document, to be regulated by a contract of service»). Por tanto, aunque en la jurisprudencia inglesa la naturaleza de las funciones no excluye por sí misma el contrato de trabajo, opera como presunción *ius tantum* en contra de su existencia.

Al igual que ocurría en Inglaterra, en la jurisprudencia española más antigua se recogía una incompatibilidad absoluta entre funciones pastorales y relación laboral. Se entendía que las labores espirituales estaban fuera del comercio de los hombres y no era posible regularlas a través de un con-

⁵⁸ *President of the Methodist Conference v. Parfitt* [(1983) 3 All E.R. 747, pp. 751-752]. El subrayado es nuestro.

trato⁵⁹. Posteriormente, la naturaleza espiritual de las actividades llevadas a cabo por los ministros de culto dejó de ser un impedimento para la existencia de un contrato de trabajo. Ello permitió otorgar un régimen laboral a los capellanes de establecimientos públicos y privados. Sin embargo, en fechas recientes el Tribunal Supremo, en la citada sentencia de 14 de mayo de 2001, ha rescatado la tesis de la incompatibilidad entre funciones religiosas y contrato de trabajo, con la particularidad de que la exclusión de la relación laboral opera como una presunción *iuris et de iure*:

«(...) la relación jurídica establecida entre los ministros de culto y las distintas iglesias y confesiones religiosas no puede ser configurada, mientras se limite a la labor de asistencia religiosa y de culto y otras inherentes a sus compromisos religiosos, como relación laboral».

La incompatibilidad entre funciones religiosas y contrato de trabajo recogida, de forma directa (sentencias españolas) o indirecta (resoluciones inglesas), en la jurisprudencia carece de fundamento alguno. Se trata de un postulado que debería ser erradicado de las resoluciones judiciales de forma definitiva, pues la práctica jurídica ofrece claros ejemplos contrarios a esa tesis. No es infrecuente que los ministros de culto que prestan asistencia religiosa, actividad de indudable naturaleza espiritual, en recintos o establecimientos civiles (centros penitenciarios, hospitales, fuerzas armadas) lo hagan por medio de un contrato de trabajo⁶⁰. En este sentido, en *Diocese of Southwark and Others v. Coker* STAUGHTON, L. J., afirma que «it is accepted that an ordained priest may take employment, for example (...) with a school, or a duke, or an airport authority»⁶¹. En el caso español, como vimos, existe una doctrina consolidada del antiguo Tribunal Central de Trabajo en la que se admite la prestación de asistencia religiosa en establecimientos hospitalarios por medio de un contrato de trabajo⁶². El propio Tribunal Supremo lo ha reconocido en la sentencia de 4 de abril de 1984: «ni la condición sacerdotal del demandante ni la naturaleza espiritual y reli-

⁵⁹ Recuérdese la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1965, en la que se indica que «la excelsa misión de cura de almas que incumbe a los sacerdotes, [no] puede ser objeto de ningún contrato, por hallarse excluida del comercio de los hombres».

⁶⁰ Vid., para el caso español, OTADUY, J., *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y de religiosos*, Madrid, 1993, pp. 58-105; y ALBERCA DE CASTRO, J. A., *Personal al servicio de la promoción de la libertad religiosa*, Cádiz, 1999.

⁶¹ (1998) I.C.R. 140, p. 150.

⁶² Entre otras, sentencias de 28 de febrero de 1979 (1291), de 30 de mayo de 1979 (RATCT 3584), de 8 de marzo de 1983 (RATCT 1874) y de 11 de octubre de 1983 (RATCT 5554).

giosa del servicio pueden constituir por sí mismas impedimentos para calificar la relación como laboral»⁶³. No existen razones para defender una argumentación contraria por el simple hecho de que las actividades del ministro de culto se desarrollen en el ámbito de su propia confesión. Si la inexistencia de la relación laboral no se deriva de la condición ministerial ni de la naturaleza de las actividades, tal postura sostiene, dicho en breve, la no aplicación de las normas laborales a las confesiones religiosas, algo que, como se expone en el epígrafe siguiente, no es admisible.

Por otra parte, la realización de tareas espirituales no es patrimonio exclusivo de los ministros de culto. También los laicos, como es el caso de los sacristanes, llevan a cabo actividades religiosas en el seno de una confesión y, cuando se dan las circunstancias jurídicas requeridas al efecto por la normativa laboral, tales sujetos tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena⁶⁴. Es significativa en este sentido la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 25 de septiembre de 1975⁶⁵:

«(...) el supuesto del trabajo de un Sacristán, el cual es un laico, sin oficio eclesiástico, en sentido propio, empleado en la iglesia, que ayuda a veces al Sacerdote en el altar, cuida los objetos guardados en la Sacristía y de la limpieza y arreglo de la Iglesia, desempeñando alguna tarea de tipo burocrático o de oficina, poniendo en ello sus facultades manuales y también en leve medida espiritual y que lo hace para proveer a su subsistencia económica, es claro que queda fuera del servicio fundamental del ministerio eclesiástico. Y precisamente por ello, debe estimarse comprendida dicha actividad en el ámbito de participación en la producción a que se refiere el artículo 1 de la LCT, como lo estaría sin duda el auxilio que presta al ministerio de la Iglesia el médico que curara al Sacerdote, el albañil que construye la iglesia o la mujer limpiadora del templo»⁶⁶.

⁶³ Tampoco tiene inconveniente alguno en reconocerlo en la sentencia de 14 de mayo de 2001: «no debe haber ningún impedimento para reconocer como laboral la relación que un religioso (*sic*) mantiene con un tercero fuera de la iglesia o comunidad a la que pertenece».

⁶⁴ *Vid.*, a favor de este criterio, OLIVIERO GIL, B., «La Iglesia y las relaciones de servicio retribuidas», en *Revista de Trabajo*, 52, 1975, pp. 137-139. Para Inglaterra es significativo el caso *Barthorpe v. Exeter Diocesan Board of Finance* del *Employment Appeal Tribunal* [(1979) I.C.R. 900], relativo a un *stipendiary reader* de la Iglesia de Inglaterra.

⁶⁵ RATCT 3884.

⁶⁶ Sobre el planteamiento de la relación del sacristán con las entidades eclesiásticas *vid.* LILLO, P., «Il rapporto di lavoro dei sacrestani», en *Il diritto ecclesiastico*, 98, 1987, Parte I, pp. 709-719; y DOLE, G., «Le fidèle laïc, chargé d'une mission dans l'église (l'affaire du sacristain de St.-Nicolas)», en *Revue de Droit Canonique*, 47, 1997, pp. 421-424, donde se comenta el libro de GLEIZES, H., *Le lien à l'évêque du fidèle laïc, chargé d'une mission dans l'Église, au regard du droit canonique et du droit français. Contribution à la recherche d'une figure juridique*, París, 1995.

Otro supuesto en tal sentido son los denominados *auxiliares parroquiales*, laicos que ante la escasez de ministros de culto asumen funciones propias del ministerio sacerdotal. La opinión generalizada de que en estos casos existe –o al menos debería existir– un contrato de trabajo entre el laico y la confesión, es otra muestra más de que la naturaleza espiritual de la actividad no excluye por sí misma la presencia del contrato laboral⁶⁷.

Si la incompatibilidad entre funciones religiosas y contrato de trabajo no es admisible, la presunción recogida en la jurisprudencia inglesa de que la naturaleza espiritual de las funciones desempeñadas excluye, salvo claros indicios en sentido contrario, la relación laboral, es cuando menos criticable⁶⁸. Con tal presunción el supuesto trabajador queda colocado en una situación de desventaja respecto a su empleador, pues se ve obligado a destruir la presunción. Peor es la situación en el caso español: la inexistencia de la relación laboral se concibe como un axioma apriorístico, y ni tan siquiera puede probarse lo contrario. Ello resulta chocante en un ámbito jurídico, el de las relaciones laborales, especialmente tuitivo de la posición y derechos del trabajador.

Como se indicó, el Derecho español, por medio de la presunción recogida en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, establece más bien lo contrario: en presencia de ciertos indicios se presume que existe una relación laboral⁶⁹. En el Derecho inglés no existe una definición legal de trabajador, ni ninguna Ley recoge una presunción de ese tenor. La jurisprudencia, no obstante, adopta la postura de proteger al trabajador y tiene en cuenta todas las circunstancias del caso que permiten concluir la existencia de una relación laboral⁷⁰. En *Coker v. Diocese of Southwark*, RIDEOUT afirma que

⁶⁷ Vid. AA. VV., «Les animateurs pastoraux: statut civil et canonique des “permanents” en pastorale», en *L'Année Canonique*, 35, 1992, pp. 11-100; VAN DER HELM, A., «Un statut juridique de professionnel. Les travailleurs pastoraux aux Pays-Bas», en *Praxis Juridique et Religion*, 10, 1993, pp. 73-88; CHRISTIANS, L. L., «Des laïcs comme ministres du culte en Droit belge: Les assistants paroissiaux entre symboles et réalités», en *L'Année Canonique*, 40, 1998, pp. 221-233; y TORFS, R., «Les assistants paroissiaux rémunérés par l'État en Belgique», en *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1998, pp. 255-268.

⁶⁸ Vid. HOWARTH, D. R., «Church and State in Employment Law», en *Cambridge Law Journal*, 45, 1986, pp. 404-406.

⁶⁹ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Madrid, 1995.

⁷⁰ Es ilustrativo en este sentido el caso *Airfix Footwear LTD. v. Cope*, resuelto por el *Employment Appeal Tribunal* [(1978) I.C.R. 1210].

«si no hay unos principios particulares que impongan el rechazo de relaciones contractuales, y no hay una indispensable barrera contra las relaciones contractuales, no puedo comprender la fuente de cualquier presunción legal de que es deseada una relación no contractual. Decir que se desea que la relación deba ser controlada por la autoridad eclesiástica es efectivamente denegar derechos al individuo (...). En mi opinión (...) un acuerdo contractualmente ejecutable debe ser asumido, en ausencia de evidencia de lo contrario, en el caso de un *curate* de la Iglesia de Inglaterra»⁷¹.

En apelación, la *Court of Appeal* rechaza esta afirmación con las siguientes palabras:

«Desde luego eso es cierto en el caso de “corrientes transacciones comerciales”. No obstante, no lo es en el caso de la relación entre una confesión y un ministro de la religión»⁷².

¿Por qué este cambio de criterio en el caso del ministro de culto? El concepto de *employee* es un concepto fijado por el *common law*, no por el *statute law*. Para su configuración la jurisprudencia ha ido estableciendo diferentes tests, que permiten dilucidar en cada caso concreto si existe o no un contrato laboral entre las partes⁷³. Esos tests varían constantemente para adaptarse a la ininterrumpida evolución de las relaciones de trabajo y, como puntualiza PITT⁷⁴, no existe una lista de las necesarias y suficientes condiciones para la identificación de un contrato de trabajo. En este contexto jurisprudencial el análisis detenido de las circunstancias del caso concreto resulta fundamental. Ese análisis, si se parte de la presunción de que no existe contrato de trabajo, puede verse mermado, pues el hecho de que el ministro de culto sea incapaz de demostrar que tiene un contrato laboral con la confesión, será suficiente para resolver el caso sin necesidad de más indagaciones.

Para ilustrar este punto es de especial utilidad la doctrina sentada por la *High Court of Australia* en el caso *Ermogenous v. Greek Orthodox Community of SA Inc*, de 7 de marzo de 2002, donde se dilucida cuál es la relación existente entre un arzobispo y una comunidad de la Iglesia Ortodoxa Griega⁷⁵. La relevancia del fallo judicial a nuestros efectos radica en dos motivos: por un lado, el tribunal analiza con detenimiento

⁷¹ (1995) I.C.R. 563, p. 572.

⁷² *Diocese of Southwark and Others v. Coker* (1998) I.C.R. 140, p. 146, por MUMERY, L. J.

⁷³ Vid. PITT, G., *Employment Law*, 4.^a edición, Londres, 2000, pp. 80-86.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 83.

⁷⁵ (2002) HCA 8.

la doctrina de casos resueltos en países de la *Commonwealth*, con especial atención a los casos ingleses; y, por otro lado, en Australia, al igual que en Inglaterra, el concepto de contrato de trabajo se determina conforme al *common law*. La *High Court* presta una detenida atención a la presunción sentada en *Parfitt*, contraria a la existencia de una relación laboral; en su valoración los magistrados GAUDRON, MCHUGH, HAYNE y CALLINAN, J. J., vierten las siguientes consideraciones:

«Dudamos de la utilidad de usar el lenguaje de las presunciones en este contexto (...) El uso del lenguaje de las presunciones puede llevar, como hizo en este caso, a tratar una proposición –que una intención de crear relaciones legales no ha de ser presumida– como equivalente a otra diferente proposición –que generalmente o usualmente, o debe ser presumido, que un acuerdo en torno a la remuneración de un ministro de religión no da lugar a obligaciones que puedan hacerse cumplir legalmente–. Referencias al “usual estatuto no contractual de un presbítero o de un ministro” y a factores que “generalmente militan contra” el descubrimiento de una intención de crear relaciones legales ilustran el punto. Puede entenderse, pues, que la última proposición sugiere, en cierto modo, que la prueba de lo contrario ha de ser considerada particularmente difícil y, sin embargo, no ofrece en absoluto una orientación acerca de cómo puede hacerse. Especialmente eso es así cuando el principal factor mencionado para justificar la proposición de que una intención de crear relaciones legales debe ser probada –el papel esencialmente espiritual del ministro de religión– es después presentado como la principal razón para no encontrar esa intención en un caso particular, y cualesquiera otras cuestiones que sugieran que puede haber una intención de crear relaciones legales son tratadas como si versaran sólo sobre aspectos “colaterales” o “periféricos” de la relación entre las partes. En la práctica, la última proposición puede rápidamente osificarse en una *rule of law*, que no puede haber un contrato de trabajo de un ministro de religión, distorsionando la correcta aplicación de los básicos principios del Derecho de contratos»⁷⁶.

Los riesgos denunciados aquí por la *High Court* australiana se advierten con reparar en la circunstancia de que la presunción establecida en *Parfitt* carece de una mínima concreción. ¿Qué se considera un *claro indicio en sentido contrario*? Ni en *Parfitt* ni en los casos posteriores que utilizan la presunción se realiza ninguna precisión al respecto. Con el agravante de que esta indeterminación ha sido utilizada por los tribunales para convertir la presunción prácticamente en un presunción *iuris et de*

⁷⁶ La importancia de las consideraciones de la *High Court* justifica la extensión de la cita. El texto reproducido corresponde a los párrafos 26 y 27 de la sentencia. Los subrayados son nuestros.

*iure*⁷⁷. En casos como *Santokh Singh v. Guru Nanak Gurdwara*⁷⁸ y *Birmingham Mosque Trust LTD v. Alavi*⁷⁹, los indicios presentados por los ministros de culto en favor de la existencia de un contrato de trabajo, se consideran insuficientes con el mero recurso a la presunción sentada en *Parfitt*; el tribunal no ofrece una argumentación convincente y, lo que es más grave aún, no señala qué indicios podrían ser considerados aptos para acreditar la presencia de una relación laboral entre ministro y confesión. La manifiesta inseguridad jurídica que provoca esta actuación de los tribunales exige, si continúa aplicándose la presunción, una pronta delimitación de su preciso alcance. Según BRODIN, del uso que hacen los tribunales de la presunción enunciada en el caso *Parfitt* se deduce una segunda presunción: no existe contrato de trabajo si las funciones del ministro de culto son principalmente espirituales⁸⁰. En la práctica, por tanto, el paralelismo con la jurisprudencia española, en especial con la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2001, es claro.

b) La inaplicabilidad del Derecho estatal a las confesiones religiosas

La concepción de las confesiones religiosas como reductos a los que no alcanza la acción legislativa del Estado está hoy día superada en todos los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno. Sin embargo, la vigencia de dicha construcción durante siglos, como una derivación exacerbada y desviada del primitivo dualismo cristiano cuyo máximo desarrollo tuvo lugar en la Edad Media con las inmunidades eclesiásticas, ha dejado restos que se manifiestan en la forma de enfocar los temas jurídicos en los que está presente un elemento religioso.

Por lo que respecta a la relación del ministro de culto con su confesión, la jurisprudencia nos ofrece alguna muestra de esas reminiscencias.

⁷⁷ DOE utiliza el siguiente enunciado para sistematizar la jurisprudencia: «the presumption against a contract is irrefutable»; *vid.* DOE, N., «Ministers of Religion and Employment Law in the United Kingdom: Recent Judicial Developments», en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 13, 1997, p. 353. Para evitar este problema KHAN sugiere la posibilidad de que en el momento en que el ministro comience su actividad en la confesión se redacte un documento en el que conste que entre las partes existe un contrato de trabajo; *vid.* KHAN, A. N., *Employment of Church Minister...*, *op. cit.*, p. 40.

⁷⁸ (1990) I.C.R. 309.

⁷⁹ (1992) I.C.R. 435.

⁸⁰ *Vid.* BRODIN, E., «The Employment Status of Ministers of Religion», en *Industrial Law Journal*, 25, 1996, pp. 211-224.

En el caso *In re National Insurance Act, 1911*, PARKER J. señala que si la relación entre el ministro de culto y su confesión se configura en los términos de una relación empleador-empleado, se estarían imponiendo a la entidad religiosa unas serias cargas de las que debería estar exenta *según el sentido común*⁸¹. En *Parfitt*, DILLON L. J., al hilo del comentario de este caso y de los posteriores *Re Employment of Methodist Ministers*⁸² y *Rogers v. Booth*⁸³, afirma que

«los propios tribunales se han mostrado propensos a concluir que la relación entre un ministro de la religión y su Iglesia no está fundada en un contrato, y que él no es un empleado de la Iglesia. Por mi parte no veo ninguna razón por la que las modernas condiciones económicas o el desarrollo de la seguridad social y de la protección en el empleo deban conducir ahora a una conclusión diferente»⁸⁴.

Tales postulados son puestos en duda por STAUGHTON, L. J., en *Diocese of Southwark and Others v. Coker*, cuando efectúa las siguientes puntualizaciones:

«(...) pongo en duda si “el sentido común” todavía requiere que el titular de un beneficio esté exento de obligaciones como salud y seguridad, por ejemplo, que un empleador debe a su empleado»⁸⁵.

Por lo que respecta a la jurisprudencia española, las citadas reminiscencias se entreen en las referencias a que la actividad ministerial queda fuera del comercio de los hombres. Es paradigmática en este sentido la ya conocida sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1965:

«(...) la excelsa misión de cura de almas que incumbe a los sacerdotes, [no] puede ser objeto de ningún contrato, por hallarse excluida del comercio de los hombres».

En las consideraciones transcritas confluyen dos cuestiones distintas. Una es efectivamente la configuración de las confesiones como entidades inmunes al Derecho estatal. Y otra, sobre la que volveremos más adelante, es una mera apreciación de política legislativa: la aplicación o no a los ministros de culto de los derechos laborales y sociales de los trabajadores. La disyuntiva encierra una opción del legislador, que será más o

⁸¹ (1912) 2 Ch. 563, p. 570.

⁸² (1912) 107 LT 143.

⁸³ (1937) 2 All E.R. 751.

⁸⁴ (1983) 3 All E.R. 747, p. 753.

⁸⁵ (1998) I.C.R. 140, p. 149.

menos sentida como necesaria según los casos, pues depende de circunstancias como el grado de dedicación del ministro de culto a las funciones propias de su condición religiosa. Sí conviene resaltar ahora que la opción entre ambas alternativas no influye en la calificación de la relación existente entre el ministro de culto y su confesión. Esa calificación es una cuestión estrictamente jurídica que no se ha de ver empañada por otro tipo de consideraciones. Así, la protección social que el ordenamiento español otorga a los ministros de culto que carecen de relación laboral con su confesión es una muestra clara de que ambas cuestiones discurren por vías independientes y que la protección social no está subordinada a la existencia de un contrato de trabajo. Basta, a tal efecto, con una asimilación del ministro de culto con el trabajador por cuenta ajena. En determinadas ocasiones tales temas convergen –si un ministro de culto es un trabajador por cuenta ajena tendrá acceso automáticamente a la protección social y al resto de derechos de los trabajadores–, pero ello no afecta a la independencia entre la calificación de la relación del ministro con su confesión y el debate en torno a los derechos y protección social de los ministros de culto⁸⁶. Volvamos, pues, a la inaplicabilidad del Derecho estatal a las confesiones religiosas.

Las confesiones religiosas son entidades cuya actuación se desarrolla en el marco jurídico del Estado⁸⁷. Con independencia de su concreta normativa y de las relaciones que conforme a ella establezcan con sus fieles, sus acciones no pueden eludir la aplicación de las normas estatales, tanto en el caso de las manifestaciones propias del derecho fundamental de libertad religiosa como de actuaciones patrimoniales en sentido amplio que exceden el ámbito del derecho fundamental.

Si una confesión religiosa entabla relaciones con una persona, sea un ministro de culto, un fiel o un tercero ajeno a la confesión, se debe ajus-

⁸⁶ Por tanto, no estamos de acuerdo con aquellas posturas doctrinales partidarias de la existencia de un contrato de trabajo entre el ministro de culto y su confesión con objeto de poner fin a la precaria situación *laboral* de los ministros; *vid.* TROTT, S., «Dignity at Work», en *Ecclesiastical Law Journal*, 6, 2001, pp. 51-57.

⁸⁷ Es irrelevante a los efectos de esta afirmación la posición que las confesiones religiosas ocupan en el ordenamiento. Para una aproximación a su régimen en Inglaterra *vid.* ST. JOHN A. ROBILIARD, *Religion and the Law. Religious Liberty in Modern English Law...*, *op. cit.*, pp. 84-99 y 111-114; y McCLEAN, D., «State and Church in the United Kingdom», en ROBBERS, G. (ed.), *State and Church in the European Union*, Baden-Baden, 1996, pp. 312-315. Para el Derecho español *vid.*, por todos, VÁZQUEZ GARCÍA-PENUELA, J. M., «Posición jurídica de las confesiones religiosas y de sus entidades en el ordenamiento jurídico español», en AA. VV., *Tratado de Derecho Eclesiástico del Estado...*, *op. cit.*, pp. 543-629.

tar a lo dispuesto en el ordenamiento estatal sin excepción alguna. Esto no supone ninguna merma de la libertad religiosa de las confesiones ni de su autonomía, pues la normativa estatal, como regla general, se acomoda a las características propias de las entidades religiosas por medio de disposiciones específicas. Este Derecho especial para las confesiones no debe verse como una resistencia de éstas frente a la acción legislativa de los poderes públicos, ni les otorga una posición jurídica privilegiada. Al contrario, constituye la respuesta normativa adecuada a su estructura y a su autonomía.

La determinación de si la relación entre un ministro de culto y su confesión es o no laboral no puede fundamentarse en la inaplicabilidad de la normativa laboral a las confesiones. Por muy onerosa que se considere la posición de empleador, las confesiones deberán asumirla sin remisión cuando entablen relaciones con una persona y tales relaciones sean calificables como laborales. En dicha calificación, que corresponderá a los órganos jurisdiccionales estatales en función de las características de cada caso concreto, no son elementos relevantes ni la condición clerical o ministerial de la persona, ni la naturaleza religiosa o espiritual de sus funciones.

c) La incidencia de la autonomía de las confesiones religiosas

En el epígrafe anterior señalábamos que la aplicación de la normativa laboral a las confesiones religiosas no vulneraba la autonomía confesional. La afirmación es sustancialmente correcta, pero exige importantes matizaciones. En especial, porque la autonomía de las confesiones se hace sentir en la mayor parte de los casos que abordan la relación existente entre un ministro de culto y su confesión. Así, en la jurisprudencia inglesa la influencia de la autonomía en las consideraciones de los tribunales es notoria, y afecta negativamente a la resolución de los casos. En cuanto a las sentencias españolas, su influjo es mucho menor. Como vimos, el Tribunal Supremo asume directamente la inexistencia de relación laboral entre el ministro de culto y su propia confesión. No obstante, en los casos en que se afirma que las actividades ministeriales están fuera del comercio de los hombres y no son aptas, en consecuencia, para ser reguladas por medio de un contrato, subyace una concepción de la autonomía próxima a las antiguas inmunidades eclesiásticas. En este sentido podría sostenerse que su peso en la argumentación de los órganos judiciales es, si cabe, más decisivo que en la jurisprudencia inglesa.

La presencia de la autonomía de las confesiones en el análisis de la relación entre el ministro de culto y su confesión se manifiesta paradigmáticamente en la cuestión principal a la que se enfrentan los tribunales ingleses, y que es el origen de los casos reseñados: ¿Pueden los tribunales estatales entrar a conocer del cese de un ministro de culto? Aunque la respuesta que dan podría parecer cautelosa, lo cierto es que está dotada de una dosis considerable de prudencia jurídica y no consiste precisamente en quitarse el problema de encima: lo primero que los magistrados se plantean es si existe un contrato entre las partes y, si la respuesta es afirmativa, si ese contrato tiene naturaleza laboral. Hasta aquí el enfoque es intachable; pero cuando a continuación se enfrentan al desafío que ellos mismos se plantean es el momento en el que la autonomía de las confesiones religiosas hace su aparición con unos efectos negativos.

Una de las sentencias en las que mayor énfasis se hace en la autonomía de los entes religiosos es *Davies v. Presbyterian Church of Wales*, resuelta por la *House of Lords*. Allí Lord TEMPLEMAN realiza las siguientes consideraciones:

«(...) un pastor es llamado y acepta la llamada. No dedica sólo su vida laboral, sino toda su vida a la Iglesia y a su religión. Sus obligaciones son definidas y sus actividades son dictadas por la conciencia, y no por un contrato. Es el servidor de Dios. Si su forma de servir a Dios no es aceptable para la Iglesia, entonces la Iglesia puede poner fin a su labor de cura de almas de acuerdo con las reglas [internas]. El Derecho asegurará que el pastor no es privado de su *pastorate* retribuido, conservado de acuerdo con lo estipulado en el libro de reglas, pero un tribunal laboral no puede determinar si una Iglesia justa debe romper el vínculo entre ministro y congregación»⁸⁸.

Con esta argumentación Lord TEMPLEMAN intenta poner de manifiesto que el vínculo entre las partes no tiene naturaleza contractual, pues no se puede hacer valer ante los tribunales⁸⁹. A su juicio, los tribunales laborales carecen de jurisdicción para examinar las razones de fondo que con-

⁸⁸ (1986) 1 W.L.R. 323, p. 329.

⁸⁹ Afirmaciones similares se encuentran en el caso *Rogers v. Booth* de la *Court of Appeal*. En él, Sir WILFRID GREENE, M. R. señala que la relación entre el ministro de culto y su confesión «es una relación con un carácter preeminentemente espiritual. Están unidos juntos para la realización de un trabajo espiritual y con objeto de llevar a cabo eficientemente los fines que tienen planeados se someten a una disciplina y a una conducta muy estrictas (...) Las partes, cuando entran en una relación de esta clase, no tienen la intención de conferir una a la otra derechos y obligaciones que sean aptos para ser exigidos ante un tribunal» [(1937) 2 All E.R. 751, p. 574].

ducen a la ruptura de la relación entre un ministro y su confesión⁹⁰. Más adelante añade que sólo los derechos patrimoniales adquiridos conforme a las normas confesionales podrían hacerse cumplir en la jurisdicción estatal⁹¹.

En estas consideraciones, que en términos generales son admisibles, está latente el respeto a la autonomía confesional. Sin embargo, de la autonomía no se sigue, como postulado general, la ausencia de un contrato laboral entre un ministro de culto y su confesión. Dicho de otra forma, el respeto a la autonomía confesional no se traduce en una inaplicación de la normativa laboral a las confesiones religiosas⁹². De hecho, la autonomía de las confesiones se manifiesta con todo su rigor cuando existe un contrato de trabajo entre una entidad religiosa y un individuo. Ahí es precisamente donde despliega toda su eficacia para impedir que la singularidad propia del ente religioso se vea coartada por las disposiciones laborales.

Para corroborar lo anterior basta con hacer un mínimo repaso de la normativa sobre tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. En Estados Unidos, país en absoluto sospechoso de conceder un Derecho especial privilegiado a las confesiones religiosas, el Título VII del *Civil Rights Act 1964*, en el que se prohíbe la discriminación en el empleo por razones de raza, color, religión, sexo u origen nacional, recoge una exención aplicable a las confesiones religiosas en el caso del empleo de personas que realicen funciones relacionadas con las actividades confesionales⁹³. Una previsión similar se recoge en el *Human Rights*

⁹⁰ Sobre esta cuestión *vid.* EVANS, G. R., «The Employment Status of Ministers of Religion», en *Law and Justice*, 132/133, 1997, pp. 25-28.

⁹¹ (1986) 1 W.L.R. 323, p. 330.

⁹² *Vid.* RODRÍGUEZ BLANCO, M., *Las actividades de los ministros de culto y de los religiosos ante los Tribunales...*, *op. cit.*, pp. 217 y ss.

⁹³ La exención se recoge en la letra a) de la Sección 702. Su texto es el siguiente: «This subchapter shall not apply to an employer with respect to the employment of aliens outside any State, or to a religious corporation, association, educational institution, or society with respect to the employment of individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, educational institution, or society of its activities». En su redacción original la exención se aplicaba exclusivamente al empleo relacionado con actividades ministeriales o clericales; en 1972 se generalizó su aplicación a todo empleado que realice funciones vinculadas con la consecución o realización de las actividades del ente religioso; *vid.* MUTTERPERL, L. B., «Employment at (God's) Will: The Constitutionality of Antidiscrimination Exemptions in Charitable Choice Legislation», en *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 37, 2002, pp. 405-421.

Act 1993 de Nueva Zelanda, que dedica expresamente una parte de su contenido a la prohibición de discriminación en el empleo. En la Sección 28 de la Ley se indica que las prohibiciones de discriminación por razones religiosas no se aplican en dos supuestos específicos: en primer lugar, en el caso del empleo en centros docentes privados de acuerdo con la Sección 65 del *Private Schools Conditional Integration Act 1975*; y, en segundo lugar, si las principales funciones a realizar son, entre otras, las propias de los ministros de culto⁹⁴. En estos casos se considera justificado un tratamiento diverso de los trabajadores por razón de las creencias religiosas profesadas⁹⁵.

En el sistema jurídico inglés se encuentra una regulación equivalente en la Sección 19 del *Sex Discrimination Act 1975*. Allí se establece que, a fin de respetar las doctrinas de las confesiones y de evitar que sean heridas las susceptibilidades religiosas de sus seguidores, las prohibiciones de discriminación no se aplican al empleo en una organización religiosa cuando las funciones a realizar están limitadas a personas de un determinado sexo⁹⁶. Otro ejemplo, éste más concreto pero de gran importancia, es la previsión recogida en la Sección 60 del *School Standards and Framework Act 1998* en relación con la contratación de personal en los centros docentes con un ideario religioso.

En el Derecho español el respeto a la autonomía confesional en este ámbito concreto se recoge de forma genérica en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Allí se dispone que «las Iglesias, Confe-

⁹⁴ Subsección 2 de la Sección 28 del *Human Rights Act 1993*: «(2) Nothing in section 22 of this Act shall prevent different treatment based on religious or ethical belief where: (a) that treatment is accorded under section 65 of the Private Schools Conditional Integration Act 1975; or (b) the sole or principal duties of the position (not being a position to which section 65 of the Private Schools Conditional Integration Act 1975 applies): (i) are, or are substantially the same as, those of a clergyman, priest, pastor, official, or teacher among adherents of that belief or otherwise involve the propagation of that belief; or (ii) are those of a teacher in a private school; or (iii) consist of acting as a social worker on behalf of an organisation whose members comprise solely or principally adherents of that belief» (el subrayado es nuestro). Las Subsecciones 1 y 3 recogen excepciones más específicas; aparte la Sección 39 recoge previsiones particulares para los llamados *qualifying bodies*.

⁹⁵ Previsiones similares se recogen en el Derecho australiano; un ejemplo concreto es la Sección 32 del *Australian Capital Territory's Discrimination Act 1991*, reproducida en AHIDAR, R. J., «Religious Group Autonomy, Gay Ordination, and Human Rights Law», en O'DAIR, R. y LEWIS, A. (eds.), *Law and Religion...*, *op. cit.*, p. 283.

⁹⁶ Se trata de la Subsección primera; la Subsección segunda se refiere a los *qualifying bodies*. Por medio de las *Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations 1999*, se han añadido dos nuevas Subsecciones relativas a los transexuales.

siones y Comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación»⁹⁷.

Sin duda el ejemplo más importante de un Derecho específico tendente a tutelar la autonomía de las confesiones religiosas en las relaciones laborales es 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 ocupación⁹⁸. En su artículo 4, relativo a los requisitos profesionales, se tiene en cuenta el carácter propio de las confesiones religiosas y la necesidad de respetar su autonomía:

«Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, 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. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo. Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, 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

⁹⁷ Sobre este precepto *vid.* MORENO BOTELLA, G., *La identidad propia de los grupos religiosos. El art. 6 de la LOLR*, Madrid, 1990; OTADUY, J., *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y de religiosos...*, *op. cit.*, pp. 46-57; y CUBILLAS RECIO, L. M., «La facultad normativa de las confesiones de establecer cláusulas de salvaguarda de su identidad en el ordenamiento español», en *Laicidad y Libertades. Escritos Jurídicos*, 0, 2000, pp. 229-257.

⁹⁸ *Vid.* WHITTLE, R., «The Framework Directive for equal treatment in employment and occupation: an analysis from a disability rights perspective», en *European Law Review*, 27, 2002, pp. 303-326.

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»⁹⁹.

Todo este Derecho especial destinado a tutelar la autonomía de las confesiones religiosas en el ámbito laboral presupone, en buena lógica, la existencia de una relación de tal naturaleza, pues de lo contrario carecería de sentido. En definitiva, la autonomía confesional no excluye el contrato de trabajo y no es, en consecuencia, una peculiaridad de las confesiones que sirva como argumento válido para negar, con carácter general, la existencia de relación laboral entre el ministro de culto y su confesión.

En el caso de los ministros de culto, y en particular en relación con el cese, que es lo que se plantean los tribunales ingleses, la autonomía confesional da lugar a la aplicación de los parámetros propios de las empresas de tendencia a las confesiones religiosas –en el supuesto del cese, el despido ideológico– con las correcciones necesarias para respetar su singularidad¹⁰⁰. Estas correcciones dan lugar a la ausencia de competencia de los tribunales para enjuiciar las razones de fondo que motivaron el cese de un ministro de culto por las autoridades confesionales, tanto en el caso de que exista una relación laboral entre las partes como en el supuesto de que se trate de un vínculo regulado exclusivamente por el Derecho confesional. Puesto que los órganos jurisdiccionales estatales carecen de jurisdicción para valorar cuestiones estrictamente religiosas, es irrelevante, en cuanto al fondo del cese, la naturaleza de la relación existente entre las partes. En cambio, por lo que respecta a la forma, sí que existen importantes diferencias en función de cuál sea la naturaleza de la relación. Si entre un ministro de culto y su confesión existe un contrato de trabajo, su cese deberá ajustarse a las formalidades procedimentales fijadas por la normativa estatal, aspecto que será controlado por la jurisdicción estatal¹⁰¹.

⁹⁹ Se trata del párrafo 2; la importancia del texto de la directiva justifica la extensión de la cita. Sobre el tema *vid.* CALVERT, S. y HART, C., «EU Employment Law and Religious Organisations», en *Law and Justice*, 148, 2002, pp. 4-20.

¹⁰⁰ Sobre este aspecto *vid.* RODRÍGUEZ BLANCO, M., *Las actividades de los ministros de culto y de los religiosos ante los Tribunales...*, *op. cit.*, pp. 209 y ss.

¹⁰¹ Estas afirmaciones han de tomarse en un sentido básico, meramente aproximativo, pues una mínima exposición de las ramificaciones y complicaciones del tema nos apartaría en exceso del objeto de este trabajo. En especial en el caso inglés, en el que la Iglesia de Inglaterra, en virtud del *Establishment*, está sujeta a la *Judicial Review* por parte de los tribunales estatales [*vid.* DOE, N., *The Legal Framework of the Church of England*, Oxford,

Si bien la autonomía de las confesiones religiosas no excluye de raíz la existencia de una relación laboral entre el ministro de culto y su confesión, es importante precisar que sí permite, en cambio, que esa relación sea configurada conforme al Derecho confesional, excluyéndose así la aplicación del Derecho laboral. En tales casos el vínculo entre el ministro de culto y su confesión carecerá de los elementos exigidos por la normativa laboral y, desde la perspectiva del Derecho estatal, constituirá una relación jurídica *sui generis* regulada por normas confesionales. Las confesiones religiosas carecen de un Derecho laboral independiente del estatal, pero tienen la potestad de regular las relaciones con sus miembros, tanto ministros de culto como laicos, por medio de sus propias reglas internas, con el único límite del respeto a los derechos fundamentales¹⁰². El Derecho estatal no puede determinar de forma unívoca cómo ha de ser esa relación, pues ello supondría una violación de la autonomía de las entidades religiosas y dejaría sin efecto alguno la voluntad de las partes.

d) La relevancia del Derecho confesional

Una de las mayores diferencias entre la jurisprudencia española y la inglesa es que esta última tiene en cuenta el Derecho confesional en la resolución de los casos. Los órganos judiciales ingleses, en el análisis de los supuestos de hecho ante ellos presentados, parten siempre de las normas particulares de las confesiones religiosas relativas a los ministros de culto y de

1996, pp. 139-141 y 149-150; HILL, M., «Judicial Review of Ecclesiastical Courts», en DOE, N., HILL, M. y OMBRES, R. (eds.), *English Canon Law*, Cardiff, 1998, pp. 104-114; ÍDEM, «Judicial Approaches to Religious Disputes», en O'DAIR, R. y LEWIS, A. (eds.), *Law and Religion...*, *op. cit.*, pp. 409-420]. En este sentido hay que tener en cuenta la incidencia del *Human Rights Act 1998*, en cuya Sección 6 se establece que las autoridades públicas, concepto en el que se incluye a la Iglesia de Inglaterra y a sus entidades, no pueden actuar en sentido contrario a los derechos recogidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Las actuaciones que vulneren esos derechos, según indica la Sección 7, serán recurribles ante los tribunales. Respecto a la posibilidad de considerar *autoridades públicas* al resto de confesiones religiosas y de someter sus actuaciones a la *Judicial Review*, *vid.* CUMPER, P., «The Protection of Religious Rights under Section 13 of the Human Rights Act 1998», en *Public Law*, 2000, pp. 256-260; y HILL, M., «The Impact for the Church of England of the Human Rights Act 1998», en *Ecclesiastical Law Journal*, 5, 2000, pp. 432-433.

¹⁰² Conviene precisar que la aplicación de las normas confesionales a la relación entre el ministro de culto y su confesión requiere el consentimiento de ambas partes. Esto es, es necesaria la aceptación del ministro de culto, que asume voluntariamente unos derechos y obligaciones en el marco de una relación jurídica ajena al Derecho estatal y, por tanto, a las normas laborales.

las circunstancias concretas del caso. Tal planteamiento permite adoptar un correcto enfoque para determinar cuál es la relación existente entre un ministro de culto y su confesión. La forma en que la confesión define sus relaciones con el ministro de culto constituye, junto a las circunstancias del caso y a la voluntad manifestada por las partes, el factor principal que permite identificar el vínculo establecido entre el ministro y la confesión.

Sin embargo, la valoración que los tribunales efectúan de esas normas y reglas confesionales no es, a nuestro juicio, la correcta. En dicha ponderación influyen una vez más principios y juicios apriorísticos que conducen a la negación de la existencia de un contrato de trabajo entre el ministro de culto y su confesión. De algún modo, los tribunales se acogen al Derecho confesional con el propósito de fundamentar en él una conclusión alcanzada de antemano.

Así se observa en aquellas sentencias que otorgan un valor decisivo a las disposiciones confesionales que hacen referencia a las razones por las que el ministro de culto asume sus funciones. Por ejemplo, en el caso *Davies v. Presbyterian Church of Wales* Lord TEMPLEMAN, tras acudir al Derecho confesional, realiza las siguientes afirmaciones:

«(...) un pastor es llamado y acepta la llamada. No dedica sólo su vida laboral, sino toda su vida a la Iglesia y a su religión. Sus obligaciones son definidas y sus actividades son dictadas por la conciencia, y no por un contrato. Es el servidor de Dios»¹⁰³.

En un sentido similar, en *Diocese of Southwark and Others v. Coker*, STAUGHTON, L. J., señala que

«uno puede afirmar que un ministro de religión sirve a Dios y sirve a su congregación, pero no sirve a un empleador. Esto me parece correcto en términos generales»¹⁰⁴.

Esta valoración de los motivos subjetivos que llevan al ministro de culto a realizar sus funciones no es propia de la esfera jurisdiccional estatal y encierra una aproximación al Derecho confesional inadecuada a los fines perseguidos. Por una parte, un tribunal estatal carece de competencia para comprobar las razones por las que una persona asume funciones pastorales y, sobre todo, para decidir a qué queda obligada¹⁰⁵. Por otra

¹⁰³ (1986) 1 W.L.R. 323, p. 329.

¹⁰⁴ (1998) I.C.R. 140, p. 150.

¹⁰⁵ Salvo, por acudir al ejemplo de GONZÁLEZ DEL VALLE en relación con la objeción de conciencia, que se otorgue unas competencias similares a las del Tribunal de la Peniten-

parte, y esto es aún más importante, tales razones no son decisivas para determinar qué tipo de relación jurídica existe entre el ministro de culto y su confesión: del hecho de que una persona asuma vocacionalmente funciones pastorales no se desprende necesariamente que excluya la realización de esas actividades por medio de un contrato¹⁰⁶. El recurso al Derecho confesional tiene la finalidad de comprobar cómo se configura esa relación (su formación, consentimiento de las partes, obligaciones asumidas, derechos, etc.), para, a partir de ahí, poder definir su naturaleza. La voluntad de las partes es decisiva, pero no es algo que el tribunal deba presuponer a partir de las reglas confesionales. De nuevo la *High Court* australiana ilustra esta cuestión con claridad en *Ermogenous v. Greek Orthodox Community of SA Inc*:

«(...) la búsqueda de la “intención de crear relaciones contractuales” requiere una objetiva valoración de las circunstancias entre las partes (como distinta de la identificación de alguna incomunicada reserva o intención subjetiva que cualquiera de las dos pueden esconder). Las circunstancias que pueden propiamente ser tenidas en cuenta para decidir si hubo la pertinente intención, son lo bastante variadas como para imposibilitar la formación de reglas prescriptivas. Si bien el término “intención” es usado en este contexto, es utilizado en el mismo sentido a como es usado en otros contextos contractuales. Describe lo que pudo objetivamente ser traspasado por lo que fue dicho o hecho, teniendo en cuenta las circunstancias en que esas manifestaciones y acciones ocurrieron. No es una búsqueda de incomunicados y subjetivos motivos o intenciones de las partes»¹⁰⁷.

Esas circunstancias entre las partes de las que habla la *High Court* se identifican, a nuestro modo de ver, con el diseño de la relación por el que las partes optan: nombramiento, cese, obligaciones y derechos. Sólo atendiendo a estos factores es posible identificar la verdadera intención perseguida por ambas partes y la naturaleza de la relación establecida. Para ello operarán como indicios, aunque no como criterios definitivos, elementos como la forma en que se ofrece el puesto al ministro de culto, la

ciaría Apostólica, que tiene competencia sobre el fuero interno de la persona (*vid.* GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M., *Derecho eclesiástico español...*, *op. cit.*, p. 259).

¹⁰⁶ Tampoco es posible excluir la existencia de una relación entre el ministro y la entidad religiosa con apoyo en las prescripciones confesionales que conciben al ministro de culto como un servidor de Dios. Sin perjuicio de ello su dependencia y vínculo con la confesión no ofrecen dudas; *vid.* EVANS, G. R., *The Employment Status of Ministers of Religion...*, *op. cit.*, p. 31.

¹⁰⁷ (2002) HCA 8. El texto corresponde al párrafo 25 de la sentencia; en la transcripción se han omitido las notas.

existencia de una contraprestación económica, la garantía de una protección social y la propia reacción del ministro de culto ante el cese en el ejercicio de sus funciones.

e) La pretensión de establecer un régimen uniforme para todos los ministros de culto

Si se quisiera sintetizar en una pregunta el tema central de la jurisprudencia analizada, sería la siguiente: ¿Existe una relación laboral entre el ministro de culto y su confesión? En las líneas precedentes hemos intentado poner de manifiesto las deficiencias de la respuesta que los tribunales han dado a dicho interrogante. O, si se prefiere, puesto que no se cuestionan los fallos, las deficiencias de la forma en la que los tribunales han llegado a la respuesta. Para ello se ha insistido en el acrítico manejo de principios o axiomas apriorísticos, que determinan de antemano la solución del caso y que dan lugar a dos efectos negativos: por un lado, eximen a los órganos judiciales de un estudio detenido de las circunstancias del supuesto ante ellos planteado; y, por otro lado, se hace un manejo inapropiado de la normativa confesional que regula la relación entre el ministro de culto y su confesión, bien prescindiendo por completo de ella y no otorgándole relevancia alguna (caso de la jurisprudencia española), o bien utilizándola para presuponer unas motivaciones subjetivas extrañas a un vínculo contractual (caso de la jurisprudencia inglesa).

Aparte de la utilización de criterios apriorísticos, las deficiencias del modo en el que se llega a la respuesta vienen motivadas también por el incorrecto enfoque de la pregunta. No tiene sentido plantearse con carácter general cuál es la relación entre un ministro de culto y su confesión. O, si se prefiere, la pregunta no admite una respuesta unívoca. Cada confesión puede configurar esa relación de forma distinta y, además, el término ministro de culto engloba a sujetos de características y funciones dispares. La pretensión de establecer el mismo régimen para todos los ministros de culto pasa por alto estas diferencias y margina la autonomía de las confesiones y del propio ministro para regular su relación ¹⁰⁸. La

¹⁰⁸ Para una crítica a la uniformidad en el planteamiento de estos casos, *vid.* BRODIN, E., *The Employment Status of Ministers of Religion...*, *op. cit.*, pp. 211 y ss. También EVANS insiste en la necesidad de tener en cuenta las diferencias existentes entre las distintas confesiones (*vid.* EVANS, G. R., *The Employment Status of Ministers of Religion...*, *op. cit.*, pp. 22 y ss.).

afirmación del Tribunal Supremo español en la sentencia de 14 de mayo de 2001 de que la relación entre el ministro de culto y la confesión religiosa no puede ser configurada, mientras se limite a funciones religiosas, como relación laboral, es difícilmente admisible. Además de prescindir de la voluntad de las partes, presupone que todas las confesiones religiosas tienen una concepción idéntica de las relaciones con sus ministros de culto. Presupone también que no existen diferencias entre un párroco católico, un pastor protestante, un rabino o un imán. Incluso, el tribunal va más lejos y equipara los ministros de culto con los religiosos haciendo uso de la sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero. Las diferencias de régimen existentes entre clérigos y religiosos en el Derecho canónico restan toda consistencia al paralelismo utilizado por el Tribunal Supremo ¹⁰⁹.

En esta materia la creación de presunciones no tiene sentido alguno porque lo fundamental es el análisis de las circunstancias particulares de cada caso. La pretensión de establecer un régimen común para todos los ministros de culto puede estar motivada por el principio de igualdad, pero termina en un planteamiento jurisdiccionalista al diseñar y definir los tribunales una relación al margen de lo que dispongan las partes implicadas.

4. CONCLUSIÓN: LA CONFIGURACIÓN DE LA RELACIÓN Y LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

A lo largo de este trabajo hemos insistido en que la determinación de qué tipo de relación existe entre un ministro de culto y su confesión ha de hacerse en función de cómo se haya configurado y de la voluntad de las partes. Para la configuración es imprescindible atender al Derecho confesional porque generalmente el vínculo entre las partes surge, se configura y se define conforme a las normas o reglas propias de cada confesión. Por lo que respecta a la voluntad, sólo podrá averiguarse y comprobarse con un análisis de las circunstancias de cada caso: oferta del puesto, acceso al mismo, obligaciones asumidas, derechos concedidos, etc.

¹⁰⁹ Para una exposición general del régimen de clérigos y religiosos *vid.* OTADUY, J., *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y de religiosos...*, *op. cit.*, *passim*.

En contra de este criterio los tribunales españoles prescinden del Derecho confesional y de las circunstancias del caso. El Tribunal Supremo aplica una presunción *iuris et de iure* contraria a la relación laboral. Por su parte, los tribunales ingleses sí acuden al Derecho confesional y a las circunstancias del caso concreto. Sin embargo, las funciones espirituales que realiza el ministro de culto y su especial posición en el seno de la confesión les llevan a defender una presunción *iuris tantum* en contra de la relación laboral. Además, la aplicación que hacen los tribunales de la presunción hace prácticamente imposible demostrar la existencia de un contrato de trabajo. Estas presunciones carecen de justificación en el marco de las prestaciones de servicios, con independencia de cuál sea su naturaleza. Los propios tribunales reconocen que las funciones ministeriales no son incompatibles con la existencia de un contrato de trabajo y que los ministros de culto pueden celebrar contratos de ese tipo. Si a ello se une que el respeto a la autonomía confesional no impide la aplicación del Derecho laboral a las confesiones religiosas, se ha abogar por su abandono. Con las presunciones se favorece una solución uniforme, pues operan como un axioma válido para todos los supuestos, que exime a los tribunales de un examen de las circunstancias concretas de los casos ante ellos planteados. Sin embargo, el principio de igualdad no demanda soluciones uniformes para situaciones jurídicas distintas.

Con esta crítica a la jurisprudencia no se pretende defender que los ministros de culto tengan siempre una relación laboral con su confesión. En otro lugar hemos indicado que esa relación podrá configurarse conforme a tres posibilidades en función de las normas confesionales y de las circunstancias del caso: relación interna de Derecho confesional, contrato de trabajo y arrendamiento de servicios¹¹⁰. Por ello, no estamos de acuerdo con las opiniones doctrinales partidarias de que entre la confesión y sus ministros de culto ha de haber, en todo caso, una relación laboral. La finalidad de tales posturas es garantizar que el ministro de culto tenga determinados derechos y una mínima protección social. Pero el tema de la protección social o de los derechos no tiene que ir vinculado, necesariamente, a la relación jurídica que los une con la confesión. Esa protección jurídica puede lograrse al margen de que exista o no un contrato de trabajo entre las partes. De lo contrario, la garantía

¹¹⁰ Vid. RODRÍGUEZ BLANCO, M., *Las actividades de los ministros de culto y de los religiosos ante los Tribunales...*, op. cit., pp. 205-223.

de una determinada posición jurídica a los ministros de culto sólo se lograría a costa de sacrificar la autonomía confesional y la voluntad de las partes. Esa postura, al igual que la que excluye con carácter absoluto la relación laboral, con independencia de que tengan o no un fundamento regalista, producen los efectos propios del regalismo al imponer a las confesiones cómo han de relacionarse con sus ministros de culto.