

U.S.A.

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS
RELIGIOSOS.**

**El asunto Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and
School v. EEOC.**

Oscar Celador Angón

Catedrático de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad Carlos III de Madrid

La sentencia que resolvió el caso Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC¹ constituye el último eslabón en la cadena de decisiones del Tribunal Supremo federal, en torno al derecho de los titulares de los centros privados con un ideario religioso para contratar y despedir al personal que desempeña funciones educativas o ministeriales de carácter religioso. La relevancia del asunto reside en que el tribunal tuvo que pronunciarse sobre una serie de factores íntimamente relacionados con el derecho a la libertad religiosa de las confesiones religiosas: ¿disfrutaban sus empleados de los mismos derechos que los trabajadores de otras empresas de tendencia ideológica no religiosa?, ¿pueden los órganos judiciales estatales fiscalizar las decisiones de las confesiones religiosas relativas al personal que realiza actividades laborales con un

¹. Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School, Petitioner v. Equal Employment Opportunity Commission, et all. Docket nos.10-553. El asunto fue presentado ante el Tribunal Supremo el 5 de octubre del 2011 y decidido el 11 de junio del 2012. El texto completo del fallo judicial puede encontrarse en <http://www.supremecourt.gov/opinions/11pdf/10-553.pdf>.

contenido claramente religioso?, y como telón de fondo de las cuestiones señaladas ¿cuál es el alcance y contenido del derecho a la autonomía interna de las confesiones religiosas en el contexto laboral?

Como a continuación veremos, se trata de cuestiones nada baladíes pues, por una parte, el ordenamiento jurídico estadounidense reconoce una serie de derechos a los trabajadores por cuenta ajena, pero por la otra, el ejercicio de esos derechos puede poner en peligro el derecho de las confesiones religiosas a decidir quiénes son las personas adecuadas para explicar o trasladar a la sociedad sus principios religiosos.

De acuerdo con los estatutos de la escuela Hosanna-Tabor, perteneciente a la Iglesia Evangélica Luterana localizada en Missouri, sus profesores podían ser de dos tipos: 1) profesores con vocación, que eran aquellos que habían recibido la llamada divina y tenían vocación religiosa, y debían cumplir determinados requisitos como, por ejemplo, haber recibido cierto grado de formación teológica acreditada o impartida por el Sínodo luterano; o 2) profesores laicos que desempeñaban funciones muy similares a los profesores con vocación, pero con la diferencia de que sólo podían ser contratados cuando no había profesores con vocación disponibles.

Una vez que la señora Cheryl Perich realizó los cursos de formación necesarios, la escuela Hosanna-Tabor le ofreció el puesto de profesor con vocación. Cheryl aceptó la oferta y se convirtió de esta manera en “commissioned minister”, y en profesora con vocación. A partir de ese momento, la profesora impartió asignaturas con contenido tanto secular como religioso, toda vez que lideraba a sus estudiantes en la práctica del rezo diario, periódicamente les acompañaba a la capilla y 2 veces al año dirigía los servicios religiosos en la escuela. Posteriormente, la profesora desarrolló el trastorno neuronal conocido como narcolepsia, por lo que tuvo que solicitar diversas bajas médicas de elevada duración temporal. Finalmente, una vez que la profesora se recuperó del trastorno, ésta solicitó a la escuela

reincorporarse a su actividad docente. La escuela se negó a reincorporar a la profesora, alegando que ya había contratado a un profesor laico para realizar las funciones que venía realizando la señora Perich, pero se ofreció a pagar una parte del seguro médico de la profesora a cambio de que ésta renunciase a su posición de profesora con vocación. La profesora rechazó la oferta de la escuela y, después de una negociación muy tensa, la dirección de la escuela decidió retirar a la profesora su credencial docente alegando insubordinación y conducta deshonrosa por parte de la profesora.

Ante estos hechos, Perich denunció a la escuela ante la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), alegando que su despido suponía una violación del Americans with Disabilities Act (ADA)², que prohíbe a los empleadores discriminar entre sus empleados por razones de minusvalía; y la EEOC a su vez demandó a la escuela. La escuela se defendió en los procedimientos judiciales previos a la decisión del Tribunal Supremo alegando que su comportamiento encajaba dentro de la “excepción aplicable a los ministros de culto” contenida en el ADA. A grandes rasgos, el ADA reconoce a las organizaciones con fines religiosos el derecho a poder discriminar como empleadores entre aquellos candidatos cuyas creencias se acomoden mejor con el ideario de la organización religiosa, y paralelamente habilita a las confesiones religiosas a exigir a todos sus empleados que compartan las creencias o convicciones religiosas de la organización religiosa³.

². Disabilities Act, 104 Stat. 327, 42 U. S. C. §12101 et seq. (1990).

³. El ADA contiene 2 mecanismos para proteger a las entidades religiosas, de forma que, en primer lugar, “[t]his subchapter shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such [entity] of its activities. Disabilities Act, 104 Stat. 327, 42 U. S. C. §§12113(d) (1) (2006 ed., Supp. III). Y en segundo lugar, “[u]nder this subchapter, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization”. Disabilities Act, 104 Stat. 327, 42 U. S. C. §12113(d) (2) (2006 ed., Supp. III).

Así las cosas, la cuestión que tuvo que resolver el Tribunal Supremo federal fue si la señora Perich podía considerarse o no como un ministro de culto, y en consecuencia la escuela podía despedirle legalmente utilizando la excepción aplicable a los ministros de culto.

De acuerdo con el Tribunal Supremo estadounidense, la primera enmienda a la constitución federal tiene una doble lectura en este terreno. En primer lugar, permite a las confesiones religiosas decidir libremente quienes pueden ser sus ministros de culto, y en consecuencia discriminar entre los potenciales candidatos en este sentido. Y en segundo lugar, pero de forma complementaria a lo anterior, la primera enmienda habilita a las confesiones religiosas para decidir libremente cuando un ministro de culto ha dejado de ser tal o cuando no realiza sus funciones adecuadamente⁴. La jurisprudencia que el tribunal Supremo ha emitido en este terreno ha permanecido inmutable en el tiempo desde la sentencia *Watson v. Jones*, resuelta en 1872, y se conforma como uno de los principales pilares del principio de separación entre el Estado y las confesiones religiosas y la neutralidad ideológica y religiosa de los poderes públicos contenida en la primera enmienda a la Constitución federal estadounidense⁵.

⁴ En palabras del tribunal, “Given this understanding of the Religion Clauses—and the absence of government employment regulation generally—it was some time before questions about government interference with a church’s ability to select its own ministers came before the courts. This Court touched upon the issue indirectly, however, in the context of disputes over church property. Our decisions in that area confirm that it is impermissible for the government to contradict a church’s determination of who can act as its ministers”.

⁵ *Watson v. Jones*, 13 Wall. 679 (1872). Como ha expuesto el Tribunal Supremo “our opinion in *Watson* “radiates . . . a spirit of freedom for religious organizations, an independence from secular control or manipulation—in short, power to decide for themselves, free from state interference, matters of church government as well as those of faith and doctrine”. Vid. *Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral of Russian Orthodox Church in North America*, 344 U. S. 94, 116 (1952).

En esta línea, el legislador estadounidense ha venido eximiendo a las confesiones religiosas y a su personal con funciones religiosas del debate sobre la discriminación laboral. Por ejemplo, el título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964⁶ prohíbe expresamente la discriminación en el contexto laboral por razón, entre otros motivos, de religión⁷. Sin embargo, cuando el empleador es una organización con fines religiosos, el Acta de Derechos Civiles prevé expresamente la exención de este colectivo de forma que: “(a) Inapplicability of subchapter to certain aliens and employees of religious entities. 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”⁸. En este sentido, conviene aclarar que la exención mencionada no se aplica exclusivamente a las confesiones religiosas, sino a cualquier organización destinada a la promoción de creencias o convicciones.

⁶. 42 U. S. C. §2000e. En la misma línea se ha expuesto el Equal Pay Act and Fair Labor Standards Act 42 U. S. C. §2000e(f) (Title VII); §12111(4) (ADA); 29 U. S. C. §630(f) (ADEA); §206(e).

⁷. En concreto, el Civil Rights Act establece que: (a) Employer practices: It shall be an unlawful employment practice for an employer: (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual’s race, color, religion, sex, or national origin. (b) Employment agency practices: It shall be an unlawful employment practice for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin, or to classify or refer for employment any individual on the basis of his race, color, religion, sex, or national origin” SEC. 2000e-2. [Section 703].

⁸. SEC. 2000e-1. [Section 702].

De esta manera, tanto la legislación como la jurisprudencia del Tribunal Supremo federal vienen circunscribiendo los conflictos que puedan ocasionarse con ocasión del contrato o el despido de los ministros de culto de las confesiones religiosas al terreno del derecho de estas a la autonomía interna; o, si se prefiere, al derecho de estas a dotarse de un ideario y principios propios y mecanismos de resolución interna de sus disputas⁹.

La EEOC reconoció tanto en los procedimientos judiciales previos como el celebrado ante el Tribunal Supremo la relevancia de la denominada exención ministerial, así como la importancia de esta exención para garantizar tanto el pleno ejercicio del derecho de libertad religiosa, como para salvaguardar el principio de separación entre el Estado y las confesiones religiosas. Ahora bien, para la EEOC la exención ministerial no podía ser aplicada a Perich, ya que era una profesora de una escuela religiosa y no un sacerdote o ministro de culto.

La posición del la EEOC, que había sido avalada por un tribunal del sexto circuito, fue desestimada por el Tribunal Supremo, por los motivos que a continuación se detallan. En primer lugar, el tribunal del sexto circuito no valoró adecuadamente el hecho de que la señora Perich fuera una “commissioned minister”; pues, pese a que dicho título por sí mismo no significaba que Perich fuera un ministro de culto, en este caso concreto implicaba que Perich había recibido una formación teológica y religiosa muy concreta, y que, gracias a dicho nombramiento y formación, podía desempeñar funciones en la escuela que no podían desempeñar los profesores laicos. En segundo lugar, el hecho de que los profesores laicos y con vocación pudieran realizar excepcionalmente funciones similares, solo ocurría cuando la escuela no disponía de profesores con vocación; lo cual indicaba que la escuela jerarquizaba entre sus docentes para poder llevar a cabo su labor docente/religiosa primando para realizar ambos cometidos a aquellos docentes que

⁹. Vid. *Serbian Eastern Orthodox Diocese for United States and Canada v. Milivojevich*, 426 U. S. 696, pp. 10–12.

dispusieran de la credencia ministerial. Y en tercer lugar, pese a que Perich dedicaba una parte muy importante de su labor docente a la impartición de asignaturas con un claro contenido secular, dicha labor docente no podía deslindarse del hecho de que la profesora hubiera aceptado realizar el total de sus labores educativas en el marco de su nombramiento como “commissioned minister”.

Asimismo, según el tribunal, la solución propuesta por la señora Perich, de que le fuera devuelta su credencial de profesora con vocación, y de esta manera ejercer su derecho preferente para ocupar una posición docente en la escuela frente al profesor laico que fue contratado para sustituirla, no era coherente con la primera enmienda a la Constitución federal por 2 motivos. Por una parte, atender a la petición de la señora Perich supondría que el Estado violase la *establishment clause*, en la medida en que sería éste el que a través de sus órganos jurisdiccionales decidiese qué personas son competentes para ejercer labores religiosas en el seno de las confesiones religiosas. Y por otra, en el caso de que el Estado ordenase la readmisión de la profesora se estaría sancionando a la escuela y al grupo religioso propietario de la misma por ejercer su legítimo derecho a la libertad religiosa, entendido como el derecho a decidir libremente qué personas representan los intereses y fines del grupo religioso, y lo mismo ocurriría en el caso de que el tribunal decidiese no readmitir a la profesora pero que la escuela tuviera que indemnizarla¹⁰.

¹⁰. En este sentido se pronunció el voto particular, concurrente con el fallo mayoritario, emitido por el juez Alito y firmado también por el juez Kagan, según el cual, “religious autonomy means that religious authorities must be free to determine who is qualified to serve in positions of substantial religious importance. Different religions will have different views on exactly what qualifies as an important religious position, but it is nonetheless possible to identify a general category of “employees” whose functions are essential to the independence of practically all religious groups. These include those who serve in positions of leadership, those who perform important functions in worship services and in the performance of religious ceremonies and rituals, and those who are entrusted with teaching and conveying the tenets of the faith to the next generation” (p.3). The “ministerial” exception should be tailored to this

Por último, es necesario señalar que, como señaló unánimemente el fallo mayoritario “The purpose of the exception is not to safeguard a church’s decision to fire a minister only when it is made for a religious reason. The exception instead ensures that the authority to select and control who will minister to the faithful is the churches alone”. En otras palabras, la exención del personal de las confesiones religiosas de la legislación laboral aprobada con el objeto de evitar la discriminación por motivos religiosos no es aplicable a las confesiones religiosas, pero no porque el legislador pretenda que las confesiones religiosas puedan discriminar a sus empleados, sino porque, en cuanto mecanismo que salvaguarda su derecho a la libertad religiosa, las confesiones religiosas deben ser completamente libres para seleccionar y controlar qué personas pueden representar o transmitir su ideología religiosa a la sociedad.

purpose. It should apply to any “employee” who leads a religious organization, conducts worship services or important religious ceremonies or rituals, or serves as a messenger or teacher of its faith. If a religious group believes that the ability of such an employee to perform these key functions has been compromised, then the constitutional guarantee of religious freedom protects the group’s right to remove the employee from his or her position (pp. 2).