

AXEL VON CAMPENHAUSEN

**LAS IGLESIAS Y EL DERECHO LABORAL
EN LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA.
REGLAMENTACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA.
LA JURISPRUDENCIA SOBRE EL DERECHO
LABORAL Y DE SERVICIOS EN LA IGLESIA ***

El art. 4, párrafos 1 y 2 de la Ley Fundamental (=LF) de la República Federal de Alemania de 23-5-1949, y el art. 140 LF en conexión con el art. 137.3 de la Constitución del Reich (Constitución de Weimar=CW) de 11-8-1919, garantizan el derecho de autonomía de las Iglesias y entidades religiosas. Estas pueden regular sus asuntos de modo autónomo, dentro de los límites marcados por la ley, igual para todos, al margen de toda influencia e inspección del Estado. Conectada con la garantía de este orden independiente está la potestad legislativa de las Iglesias: Que la reglamentación de los ministerios eclesiásticos pertenece a la propia competencia de las Iglesias es una cuestión básicamente aceptada y sólo por razones históricas ha sido expresamente mencionada en el artículo 137.3.2. de la CW.

I

En la medida en que las Iglesias, en virtud del art. 140 LF, en relación con el art. 137.5 de la CW, gozan de la condición de corporaciones

* Con éste y el siguiente artículo continuamos la publicación de las ponencias del II Simposio Hispano-Alemán sobre *Constitución y Acuerdos Iglesia-Estado*. Cf. EE 63 (1988) 63 y EE 62 (1987) 257-258 y 498.

de Derecho público, poseen la facultad de ser tomadoras de servicios (*Dienstherrnfähigkeit*). Se entiende por esta facultad la capacidad para tener funcionarios, esto es, la de constituir relaciones de servicio de naturaleza pública, que quedan sustraídas a la aplicación del Derecho laboral. El parágrafo. 135.2 de la ley marco federal sobre funcionarios (BRRG) autoriza a las Iglesias a regular las relaciones con sus funcionarios y pastores, según sus peculiares aspectos aclesiásticos, si bien tomando como modelo la legislación del Estado. El legislador ha dejado en manos de las Iglesias la decisión de cómo ha de ser configurada esa reglamentación eclesiástica «análoga»¹. Si las Iglesias hacen uso de esta autorización, se producirán entonces los mismos efectos que en el ámbito estatal: las relaciones de servicio eclesiásticas de párrocos y empleados, al igual que las relaciones análogas de servicio con el Estado, son relaciones de servicio de carácter público, y con el deber especial de lealtad². Queda excluido el derecho de huelga. No se fundan en contrato, sino en actos de soberanía. Las reclamaciones de carácter pecuniario, que tengan causa en esas relaciones de servicio no son de la competencia de los tribunales del trabajo, sino de los administrativos³. La capacidad para ser tomadoras de servicios se extiende a todo el ámbito de las actividades de las Iglesias. Allí donde dentro de una determinada Iglesia ha de ser realizado un servicio de especial responsabilidad, donde se ejerzan funciones superiores de gobierno o vigilancia, las Iglesias pueden regularlas por la vía de servicios de carácter público; de esta facultad ha hecho uso especialmente la Iglesia evangélica.

¹ BVerfGE, vol. 42, p. 312 (339).

² J. FRANK, *Dienst- und Arbeitsrecht*, en *Handbuch*, vol. 1, p. 669 (670ss.); el mismo autor, *Kirchlicher Körperschaftsstatus und neuere staatliche Rechtsentwicklung*: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 26 (1981) 51, 53ss.; A. VON CAMPENHAUSEN, *Staatskirchenrecht*, München ²1983, p. 130, con ulteriores referencias.

³ A. VON CAMPENHAUSEN, o.c. (nota 2), p. 198ss., con numerosas referencias. De la bibliografía más reciente: H. MAURER, *Kirchenrechtliche Streitigkeiten vor den allgemeinen Verwaltungsgerichten*, en *Festschrift Christian-Friedrich Menger*, Köln 1985, p. 285ss.; W.-R. SCHENKE, *Die verfassungsrechtliche Garantie eines Rechtsschutzes kirchlicher Bediensteter*, en ZEIDLER (ed.), *Festschrift Hans-Joachim Faller*, München 1984, p. 133ss. En la doctrina se discute las particularidades. La jurisprudencia de los Tribunales Supremos tiende hacia una limitación en el control de la competencia y hace depender la competencia de los Tribunales estatales de que las Iglesias expresa o tácitamente hayan remitido a éstos la solución de tales diferencias. Véase sobre ello últimamente BVerwGE, vol. 66, p. 241 (247ss.), con ulteriores referencias.

II

Tiene importancia que las limitaciones al derecho de autonomía eclesiástica solamente aparecen allí donde se den relaciones de carácter laboral en el sentido del Derecho del trabajo del Estado. No es éste el caso en todos los cargos de carácter honorífico; las Iglesias tienen entonces una competencia reglamentaria exclusiva. Por tanto, es irrelevante la normativa laboral del Estado, y, en el supuesto de un caso litigioso, no está abierto el camino hacia los tribunales del Estado⁴.

Lo mismo cabe decir con los miembros de las órdenes religiosas de la Iglesia católica y de las diaconisas evangélicas. Estas relaciones no dan lugar a relaciones laborales, según el concepto estatal. Colocadas en la línea del seguimiento de Cristo, una relación especial con la Iglesia y, por tanto, no son trabajadores en el sentido del Derecho del Estado⁵.

III

Un descubrimiento relativamente reciente es que el Derecho de autonomía de la Iglesia no solamente se aplica a las relaciones de trabajo y servicio de naturaleza pública, sino a las que caen en el ámbito del Derecho privado⁶; también aquí son aplicables el art. 140 de la LF y el art. 137.3 de la CW. En consecuencia, las Iglesias regulan sus asuntos laborales de modo autónomo, si bien con la reserva del respeto a las leyes, igualmente aplicables para todos. De hecho, los párrocos y funcionarios, cuyos servicios caen en el ámbito del Derecho público, constituyen una minoría en la Iglesia. La mayoría de los empleados eclesiásticos realizan otros ministerios⁷, y a éstos les es aplicable básicamente el Derecho laboral. En principio esto no es discutido, y si la aplicación básica del Derecho laboral estatal supone una notable limitación de tal autonomía, no sería aceptable una aplicación indiscriminada de aquél: Las peculiaridades del servicio a la Iglesia se manifiestan también aquí. Se reconoce hoy de modo general que las Iglesias tienen el derecho a

⁴ *Oberverswaltungsgericht Lüneburg: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht* 31 (1986) 235.

⁵ En lugar de todos, cf. R. RICHARDI, *Arbeitsrecht in der Kirche*, München 1984, p. 25ss.

⁶ R. RICHARDI, o.c., p. 1ss., esp. 11ss.

⁷ En las obras de caridad y de diaconía, en las escuelas de las Iglesias, en las publicaciones eclesiásticas, en las obras misionales e, incluso, en la administración eclesiástica se encuentran muchas personas con un puesto de trabajo normal.

regular el contenido y modo de las relaciones de servicio y de trabajo de carácter privado, dentro de los límites establecidos por la ley aplicable a todos por igual; esto es, suponiendo básicamente reconocidos los derechos laborales y sociales configurados por las leyes del Estado⁸.

Esto obliga a distinguir entre un Derecho laboral colectivo y otro individual.

1. Es aceptado por todos que las Iglesias no están vinculadas por el Derecho del Estado en el ámbito del *Derecho laboral colectivo*. Cláusulas expresas de inaplicación se encuentran en el *Betriebsverfassungsrecht* y en el *Personenvertretungsrecht*.

Las dos grandes Iglesias han respondido con una reglamentación propia a la invitación que se encierra en esa exención. La intencionalidad de la exención, no era ciertamente la formación de un vacío jurídico respecto de las personas que presten servicios a éstas; se presumía más bien por parte del Estado que las Iglesias, atendiendo a sus peculiaridades, formularan su propia reglamentación, y eso es lo que ha sucedido con las respectivas reglamentaciones sobre la representación de los colaboradores. En la Iglesia católica este ámbito del Derecho del trabajo colectivo lo regula el reglamento del trabajo colectivo (MAVO); en la Iglesia evangélica está regulada por las distintas leyes sobre la representación de los colaboradores de las respectivas Iglesias locales (*Landeskirchen*)¹⁰. La posibilidad de crear un Derecho laboral propio

⁸ No sigo en esto la tesis de O. VON NELL-BREUNING, *Kirchliche Dientsgemeinschaft: Stimmen der Zeit* 195 (1977) 705, 709, según la cual es ilógico «por una parte servirse del contrato laboral para someterse así al Derecho laboral individual, en tanto que ley que obliga a todos y, por la otra, en considerar como “específicamente” eclesíásticas, y, por consiguiente, cuestiones “domésticas”, todo lo que afecta al ámbito del Derecho laboral colectivo, para después, a través de la referencia al art. 137.3'CW, en conexión con el art. 140 LF, pretender la exención de las leyes aplicables a todos». VON NELL-BREUNING sostiene la opinión: «Desde el momento en que la Iglesia acepta ocupar a trabajadores en una relación laboral, tiene que aceptar todas las consecuencias que se deriven de ahí en contra de ella.» (Ib., p. 709.) En las consideraciones que siguen me remito a A. VON CAMPENHAUSEN, *Die Verantwortung der Kirche und des Staates für die Regelung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich*, en *Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche*, vol. 18 (1984), p. 9-39.

⁹ Parágrafo 118.2 *Betriebsverfassungsgesetz*: Ib., p. 112, *Bundespersonalvertretungsgesetz*. Sobre el Derecho laboral colectivo de la Iglesia, vid. el artículo de R. RICHARDI, *Das kollektive Arbeitsrecht der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland*, en J. LISTL-J. SCHLIK (ed.), *Deutsch-Französische Kolloquien Kirche-Staat-Gesellschaft* (Strassburger Kolloquien), vol. 6, Kehl am Rhein 1984, p. 95-127.

¹⁰ R. RICHARDI, o.c. (nota 5), p. 157ss.; J. E. CHRISTOPH, *Rechtsnatur und Geltungsbereich des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht* 32 (1987) 47ss.

no sólo se da respecto a las «Iglesias consolidadas», sino a todos los establecimientos de carácter eclesiástico, jurídicamente independientes, que de acuerdo con la idea que se forman de sí mismos están llamados a realizar en el mundo una parte de la misión de la Iglesia¹¹. Desde un punto de vista de política eclesiástica, esa retracción por parte del Estado supone para las Iglesias un deber de llenar en realidad ese espacio. Y aquí hay mucho que enmendar, si es que no se desea ofrecer un flanco de ataque a las críticas actuales¹².

La nueva jurisprudencia ha declarado que el derecho de representación de los colaboradores de las Iglesias tiene que ser introducido en aquellos establecimientos en los que a causa de un cambio de titularidad pasan a estar bajo la dirección de la Iglesia¹³.

La afirmación de que las normas eclesiásticas que regulan la representación de los colaboradores no solamente son particulares de ella, sino que presentan rasgos peculiares, pierde credibilidad cuando las disposiciones eclesiásticas se aproximan de hecho tanto a las normas del Estado. También aquí no se pueden perder de vista los aspectos críticos.

Al contrario de lo que ocurre con Derecho estatal no contiene ninguna disposición expresa de exención en favor de éstas sobre si las Iglesias pueden establecer normas distintas a las estatales en materia de contratación colectiva, al establecimiento y extinción de las relaciones de trabajo. En conjunto se dan tres posibilidades de regulación de las relaciones laborales de naturaleza privada con los colaboradores; éstas son denominadas sencillamente primera, segunda y tercera vía. La primera consiste en una fijación unilateral de las relaciones laborales por la autoridad eclesiástica. La segunda es el camino normal en el ámbito estatal por la contratación colectiva; la base jurídica la proporciona la ley de convenios colectivos. Desde hace algunos años las Iglesias han adoptado la tercera vía, que elimina el convenio colectivo, pero permite en cambio una participación paritaria de los trabajadores en la fijación de las condiciones de trabajo. Estas reglas emanan en la Iglesia católica de la Comisión para la ordenación del Derecho laboral de las diócesis

¹¹ BVerfGE, vol. 46, p. 73 (cap. 1) y 85ss.

¹² Muchos pequeños establecimientos eclesiásticos carecen todavía de la prevista representación de los colaboradores y se contentan con un consejo de empresa a semejanza de el del Estado.

¹³ Por vía de ejemplo me remito al Tribunal Federal de Trabajo, auto de 9 de febrero de 1982: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 27 (1982) 313, en la que pasó a titularidad de la Iglesia un hospital municipal; cf. R. RICHARDI, o.c. (nota 5), p. 181ss.

(KODA). A ello corresponden en la Iglesia evangélica las leyes de ordenación de las relaciones laborales. Básicamente coinciden en regular el procedimiento por el que se fijan mediante participación paritaria las reglas sobre el contenido, constitución y extinción de la relación laboral.

En relación con la tercera vía hay un punto esencial que no ha sido todavía decidido por los Tribunales Supremos, de modo que se plantean dudas sobre él. Las primeras sentencias han aceptado la posibilidad de este tercer camino¹⁴; en la doctrina, en la que hay mayor variedad de posiciones, se perfila una positiva aceptación del mismo¹⁵. Esta cuestión es de gran importancia, ya que tras de sí hay un problema constitucional importante. El art. 9.3 garantiza la libertad de sindicación. Se discute si garantiza el derecho de contratación colectiva de las partes sociales, de modo que la exigencia constitucional se cumple con la conclusión del acuerdo colectivo. Acertadamente se ve en la garantía constitucional simplemente la afirmación de una fijación justa y paritaria de los salarios, pero no necesariamente el sistema actual de la contratación colectiva. En otros términos, no están excluidas otras posibilidades. La tercera vía armoniza con el carácter abierto de la garantía constitucional. En la sentencia sobre el derecho de participación del Tribunal Constitucional Federal, el Tribunal deja entrever que existen y están reconocidos diversos caminos para la consecución de un clima pacífico y ordenado en las relaciones laborales. En consecuencia, el modelo de confrontación del sistema de contratación colectiva no goza de exclusividad alguna, es uno más junto a las vías que colocan en primer lugar el modelo cooperativo de «unidad y colaboración»¹⁶. El art. 9.3 de la LF no fija, por tanto, los procedimientos. Son posibles, por consiguiente, nuevas formas de procedimiento contradictorio o cooperativo. La finalidad del derecho de sindicación, a saber, la consecución de un salario justo, no está necesariamente vinculada al sistema prevalente

¹⁴ Tribunal de trabajo del Land, Berlín; sentencia de 3 de mayo de 1984, *Arbeitsrechtliche Praxis*, núm. 19 del art. 140 LF (sin vigor), con anotaciones de Armin Pahlé.

¹⁵ A. PAHLE, *Kirche und Koalitionsrecht*. Sobre los problemas del procedimiento laboral eclesástico, cf. en especial *Dritter Weg der Kirchen*, en *Jus Ecclesiasticum*, vol. 29, Tübingen 1983; el mismo autor, *Der «Dritte Weg» der Kirchen im Arbeitsrecht*: *Neue Juristische Wochenschrift* (1986) 350ss.; RICHARDI, o.c. (nota 5), p. 127ss.; SCHLAICH, *Der «Dritte Weg» —eine kirchliche Alternative zum Tarifvertragssystem?*: *Juristenzeitung* (1980) 209ss.; VON CAMPENHAUSEN, *Die Verantwortung der Kirche*, o.c. (nota 8), p. 29ss.; J. E. CHRISTOPH, *Zur Relativität des Gewerkschaftsbegriffs*, *Zugleich Bemerkungen zum Rechtsstatus kirchlicher Mitarbeitervereinigungen*: *Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht* 31 (1986) 216ss.

¹⁶ BVerfGE, vol. 50, p. 290 (371).

hoy de la contratación colectiva. Por tanto, son posibles vías nuevas como la tercera que se funda sobre todo en la idea de la cooperación. Un resultado como éste es el único que armoniza con el principio de la concordancia para llevar a todas las normas constitucionales al óptimo nivel de eficacia. En este caso, el art. 9.3 de la LF debe ser interpretado en armonía con el derecho de autonomía de las Iglesias (art. 140 LF en conexión con el art. 137.3 de la CW).

2. Para terminar me referiré al *Derecho laboral individual*.

Las Iglesias establecen por sí mismas las clases de servicio eclesiástico que deberá haber. El legislador eclesiástico fija, por tanto, unilateralmente las profesiones del Derecho laboral individual, también, de ordinario, los requisitos necesarios para el servicio eclesiástico. De la misma forma establece las pruebas de los colaboradores empleados, y lo mismo cabe decir para el ámbito de la caridad y de la enseñanza y educación¹⁷. Corresponde a las Iglesias de modo exclusivo el derecho a establecer el contenido de cada profesión; ellas fijan qué funciones, en qué lugar y quién ha de ejercerlas, así como la capacitación necesaria para ejercerlas¹⁸.

Todos los hombres empleados en el servicio de la Iglesia colaboran en la misión de éstas. Por esta razón están sometidos a la potestad ordenadora de ellas. De ese derecho de autonomía se deriva la competencia para fijar los caracteres específicos de las profesiones eclesiásticas. Esta ordenación ha sido efectuada en la Iglesia católica en los respectivos reglamentos de servicio, y en la Iglesia evangélica, sobre todo, en las leyes de las Iglesias, incluida la normativa reglamentaria de ejecución¹⁹. Tales reglamentaciones eclesiásticas²⁰ se corresponden con los ordena-

¹⁷ Aplicaciones sobre la validez del derecho de autonomía de la Iglesia (art. 140 LF, en conexión con el art. 137.3 CW) en los establecimientos de caridad o de diaconía, vid. el auto fundamental del Tribunal Constitucional Federal en el caso Goch (nota 11): BVerfGE, vol. 46, p. 73.

Sobre el derecho individual laboral en el ámbito del Derecho laboral de la Iglesia, vid. el estudio de B. RÜTHERS, *Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Arbeitsrechts in der Bundesrepublik Deutschland*, en *Deutsch-Fanzösische Kolloquien*, o.c. (nota 9), p. 3-28.

¹⁸ J. FRANK, *Dienst- und Arbeitsrecht*, o.c. (nota 2), p. 674ss.; J. JURINA, *Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland* (Staatskirchenrechtliche Abhandlungen), Berlín 1979, vol. 10, p. 30.

¹⁹ Sobre ello, J. JURINA, o.c. (nota 18), p. 76ss.

²⁰ Sobre ello es ejemplar el Reglamento de Servicio de la Confederación de las Iglesias Evangélicas en Baja Sajonia de 16 de mayo de 1983: *Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland* (1983) 414, modificado recientemente por auto de 26 de marzo de 1986: *Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland* (1986) 361.

mientos relativos a las carreras y profesiones de los empleos seculares. Los cristianos que desempeñan actividades eclesiales son en gran medida trabajadores. La característica principal de su actividad es que, al margen del interés peculiar de todo empleado de gozar de condiciones de trabajo agradables, constituyen una comunidad de servicio.

La noción de comunidad de servicio expresa bien que todo empleado eclesiástico participa de la misión de la Iglesia y está vinculado a ella. El preámbulo y las disposiciones fundamentales de las correspondientes normas eclesiásticas contienen breves fundamentaciones jurídico-teológicas de esta naturaleza. Los fundamentos teológicos fomentan, en el sentido jurídico, la unidad básica de las tareas de la Iglesia. No obstante las diferencias confesionales en la concepción teológica de los servicios en la Iglesia, la idea de la comunidad de servicio es fundamentada básicamente igual en ambas Iglesias.

La base teológica del servicio eclesial es la misión de la Iglesia. En el Preámbulo del reglamento marco de la Iglesia católica para la ordenación de la representación de sus colaboradores puede verse un intento de formulación de la comunidad de servicio en un documento de carácter jurídico. En él se conecta el servicio a la Iglesia en su conjunto con la misión de ésta ²¹.

Es importante que se mantenga lo sustancial de la idea de servicio como un elemento permanente estructural en la vida de la Iglesia. Es una pregunta seria y acuciante si acaso en la práctica eclesial de empleo se conserva suficientemente viva esta irrenunciable característica, el famoso *propium* del servicio eclesiástico —con toda su carga vinculante—, incluso en aquellas ocupaciones que aparentemente menos tienen que ver con la misión de la Iglesia. Así como hay cristianos en los que no siempre armonizan la fe y su compromiso temporal, así también se da entre los cristianos especialmente vinculados al servicio de la Iglesia, distintas actitudes en relación con su profesión, y gradaciones en sus convicciones religiosas. Estimo acertado que las ordenaciones de las Iglesias distingan entre las cualificaciones necesarias y los deberes de lealtad, según los distintos servicios eclesiásticos. Ciertamente, en el servicio eclesiástico no se producen espacios «neutrales». Aunque, por

²¹ El texto del MAVO recoge fórmulas de la resolución del Sínodo general de la diócesis de la RFA sobre la responsabilidad de todo el pueblo de Dios en la predicación del Evangelio, y declara que todo ministerio en la Iglesia participa, en su aspecto concreto, en el ministerio de Cristo. La redacción de 1 de mayo de 1980 ha sido publicada en el cuaderno 17 de la colección «Arbeitshilfen», publicado por el Secretariado de la Conferencia Episcopal de Alemania. Sobre la redacción en vigor: BLEISTEIN/THIEL, *Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung* (MAVO), Neuwied u. a. 1987 (en curso de publicación).

descontado, la proximidad de los distintos empleos con la misión central de la Iglesia permite graduar las diferentes vinculaciones de los grupos de colaboradores. El de la lavandería de un hospital regido por la Iglesia tiene una vinculación distinta a la del capellán. Estas gradaciones se encuentran en parte recogidas en las propias normas. La ley de colaboradores de la confederación de las Iglesias evangélicas en la Baja Sajonia puede servir como ejemplo de ello²². Ambas Iglesias parten de la idea de que todos los empleados de un establecimiento eclesiástico participan del carácter confesional de esa institución. Quien acude a una institución deberá aceptar que todas las fuerzas que actúan dentro de ella integran una comunidad de servicio de ayuda y curación.

Conocidamente tienen gran repercusión y producen notables sinsabores los conflictos que surgen cuando las Iglesias se ven obligadas a prescindir de uno de sus colaboradores. El Tribunal Federal del Trabajo tiene ciertamente declarado con una insuperable sencillez que quien está al servicio de la Iglesia ha de ser consciente de la incompatibilidad entre una función directiva en una institución eclesial y el grave desconocimiento del orden de la Iglesia. El titular de un establecimiento de la Iglesia tiene derecho a esperar que las personas que actúan en su nombre respeten los principios que ellas encarnan, y que han de ser proclamados a través del ejemplo de éstas. Todo esto, que es evidente, no lo es tanto después en la práctica.

Está fuera de duda la aplicación en la Iglesia de las normas protectoras frente al despido. Se trata aquí de leyes igualmente aplicables para todos. Un empleado o un trabajador eclesiástico puede impugnar al igual que lo haría otro trabajador el despido de que ha sido objeto con el argumento de que no está socialmente justificado. Este concepto jurídico indeterminado no se sitúa en el servicio eclesiástico de forma di-

²² Sobre ello la Ley sobre colaboradores de 14 de marzo de 1978: *Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland* (1978) 153, modificada por Ley de 10 de noviembre de 1979: *Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland* (1979) 579. Se prevé en ella que en la contratación de personas podrá prescindirse, en la medida en que no sea obstáculo esencial para el propio servicio, de una especial profesión de fe (dentro de las confesiones evangélicas), de determinada capacitación y de la ausencia de enfermedades o deformidades. No es dispensable, por el contrario, que el solicitante no esté «dispuesto a desempeñar su trabajo y a llevar su vida de la forma que hay derecho esperar lo haga un colaborador de la Iglesia» (parágrafo 4.1, núm. 2.2). Los empleadores, la autoridad que contrata y los colaboradores están vinculados por la confesión y el Derecho de las Iglesias asociadas (parágrafo 1.2). No se excluye la contratación de personal de confesión o religión distinta. La pérdida, salida de la Iglesia o cambio de confesión lleva a la pérdida del empleo. Es impensable una dispensa sobre ello porque estaría en contradicción con las obligaciones de las cuales la Iglesia no puede dispensar (parágrafo 4.3).

ferente a como lo está en el ámbito secular: la falta de la capacitación requerida, la falta o la pérdida de las necesarias aptitudes corporales o de salud, las perturbaciones en las relaciones internas de la empresa, la comisión de hechos relictivos que afectan al cumplimiento de las obligaciones contraídas, razones económicas o de la propia empresa que hacen imposible una continuidad en el empleo, son todas ellas cuestiones que no se plantean en el ámbito eclesial de forma distinta a como lo sería en los demás casos. Por el contrario, la jurisprudencia refleja las dificultades que surgen del solapamiento entre el deber especial de fidelidad eclesial y la conducta personal de los empleados eclesiásticos.

Esencial es que la interpretación de la normativa laboral de carácter tuitivo no se transforme en una legislación de excepción en favor de la Iglesia, puesto que los establecimientos eclesiásticos no son empresas de intencionalidad. Más bien constituye punto sistemático de partida el derecho de autonomía. Si un colaborador es todavía aceptable o no lo es ya para la Iglesia, no lo puede determinar por sí mismo el tribunal; habrá de hacerlo aplicando los criterios sentados por ella, ya que la constitución reconoce a las Iglesias el derecho a hacerlo. Por consiguiente, las Iglesias están en la obligación de configurar el modelo de una comunidad de servicio respecto de las relaciones laborales²³. «En esto mismo se integra la facultad de las Iglesias de imponer a sus empleados el respeto a los principios fundamentales en los que se basa el dogma y la moral de la Iglesia y de exigir que no los incumplan, como se deriva de la misma pertenencia a la Iglesia y que incumben a cada miembro de ella. La credibilidad de la propia Iglesia puede depender de que los miembros que están con ella en una relación especial laboral, respeten el orden eclesial, incluso en su vida privada. Con todo ello no queda en modo alguno 'clericalizada' la situación jurídica del empleado eclesiástico. Se trata exclusivamente del contenido y alcance de sus deberes de lealtad fundados en la relación laboral. Esto no conduce a transformar la relación laboral, de naturaleza jurídico-privada, en una especie de relación estatutaria que agarra globalmente a la persona y afecta a su vida privada toda. Las relaciones laborales de empleados eclesiásticos no pueden ser un sucedáneo de órdenes religiosas o asociaciones apostólicas (*vid.* CIC, can. 573, Paragr. 1, can. 731) que se basan en una especial orientación espiritual de la persona y de la vida de ésta»²⁴.

«Las obligaciones básicas, relevantes en la configuración de las relaciones laborales, se fijan, según los criterios reconocidos por la Iglesia

²³ BVerfGE, vol 5.; p. 366 (403ss.).

²⁴ *Ib.*, vol. 70, p. 138 (165ss.).

establecida. Carece en cambio de relevancia la opinión de los establecimientos eclesiásticos interesados, en los que la formación de la opinión puede estar sometida a la influencia de diversos factores, así como tampoco la de los amplios grupos entre los miembros de esa Iglesia, o incluso la de las orientaciones concretas entre los colaboradores afectados»²⁵. Con este fallo, que reconoció como fundado en Derecho el despido inmediato de un empleado de la Iglesia católica que se había separado de ella, se puso fin a las dificultades surgidas en procesos semejantes que habían ocasionado ocasionalmente incomodidad²⁶.

Ha sido igualmente discutido en el marco del Derecho laboral individual, hasta qué punto pueden actuar los sindicatos en los establecimientos de carácter eclesiástico. Es indiscutible el derecho de sindicación de los empleados eclesiásticos. Pero goza de una especial actualidad el problema del derecho de acceso de los funcionarios sindicales a los establecimientos eclesiásticos. En la denominada sentencia Volmarstein²⁷ se planteó la cuestión sobre si los sindicatos tienen derecho en los establecimientos eclesiásticos de caridad a informar, a hacer labor de captación de nuevos miembros, o a asesorar a miembros sindicales a través de representantes de esos sindicatos, que no son empleados en tales establecimientos. El Tribunal Constitucional Federal llegó a la conclusión de que faltaba para ello la necesaria base legal. No se discutía el derecho de los empleados eclesiásticos de organizarse en sindicatos propios. Y lo mismo debe decirse en relación con el derecho de los sindicatos a actuar dentro de los establecimientos eclesiásticos. Solamente le está permitido a los empleados de la empresa, que sean a la vez representantes de los sindicatos, actuar en ella, ya que están sometidos personalmente a la misión de la Iglesia. Solamente así puede estable-

²⁵ *Ib.*, vol. 70, p. 138 (166).

²⁶ Material verdaderamente impresionante en P. VON TILING, *Zur Rechtsstellung der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter in der Kirche*: *Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht* 22 (1977) 322ss. El resultado de estas sentencias insatisfactorias se debe a que los tribunales no acertaron a ver la necesidad de contrastar los distintos intereses en presencia. Las normas sobre despido se aplican también a la Iglesia, pero puesto que afectan al derecho de autonomía de ésta, hay que aplicarlas tomando en consideración la garantía constitucional del derecho que se va a recortar; es decir, del derecho de autonomía. En esto consistió el fallo de la jurisprudencia anterior.

Sobre la jurisprudencia en el ámbito del Derecho laboral de la Iglesia, vid. la exposición general de J. LISTL, *Die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Dienstnehmer in der Rechtsprechung der Gerichte der Bundesrepublik Deutschland*: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 27 (1986) 131-158.

²⁷ BVerfGE, vol. 57, p. 220.

cerse la concordancia entre la libertad de sindicación y el derecho de autonomía de la Iglesia, estando ambos protegidos constitucionalmente. El Tribunal Constitucional Federal ha confirmado el punto de vista de la Iglesia. Este resultado no es sólo importante para las Iglesias, sino para todos los empleadores. Los argumentos en los que se funda la decisión parten de la idea de que un derecho general de acceso de los sindicatos a las empresas precisa una regulación por ley, y esta base no existía. El núcleo de la libertad de sindicación está garantizado constitucionalmente, pero el derecho de acceso de los sindicatos no está garantizado por la constitución y carece hasta el momento presente de una regulación especial por ley²⁸.

IV

La Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal ha contribuido notablemente en los últimos años a realizar el derecho de autonomía de la Iglesia en el ámbito laboral. Para las Iglesias se plantea la tarea de responder cumplidamente a esa exención de la constitución. Esto se refiere de modo especial al Derecho laboral colectivo, puesto que las Iglesias no gozan de esa exención constitucional para tutelar la existencia de un vacío. El Estado parte más bien de la presuposición que las Iglesias adoptarán aquí «las correspondientes» regulaciones que respondan por igual a las esperanzas del Estado y al propio derecho de autonomía. En el derecho individual laboral se le plantea a las Iglesias la misión de manifestar lo que ellas esperan de sus empleados. Por eso mismo es tarea permanente vigilar que los establecimientos y obras eclesiásticas no degeneren en establecimientos seculares, bajo pabellón de la Iglesia, sino que hagan realidad la idea de la comunidad de servicio. Esto presupone que cada colaborador eclesiástico sepa por qué ha ido a buscar un puesto de trabajo en la Iglesia y qué obligaciones se derivan de ahí para él y para su conducta personal.

De la pertenencia del servicio eclesiástico al ámbito constitucionalmente protegido del derecho de autonomía se deriva una amplia competencia de la Iglesia en la configuración del servicio eclesial. Las Igle-

²⁸ Sobre el fallo Volmarstein, cf. SCHOLZ, *Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen*, 1981, cuaderno 8, p. 265ss.; A. VON CAMPENHAUSEN, *Staat-Kirche-Diakonie*, en VON CAMPENHAUSEN-ERHARDT (ed.), *Kirche-Staat-Diakonie*, Hannover 1982, p. 9ss. (52ss.); RICHARDI, *Arbeitsrecht in der Kirche*, o.c. (nota 5), p. 103ss.

sias tienen en particular la posibilidad de crear un orden jurídico propio cuya eficacia no se reduce a la fijación de la jornada de trabajo.

Las normas eclesiásticas reguladoras de las relaciones laborales se orientan, de un lado, por el Derecho laboral del Estado, pero, por otro, es la Iglesia quien configura su propio Derecho aplicable. La libertad de configuración del legislador eclesiástico se sitúa bajo la reserva de las leyes aplicables para todos (art. 140 LF en conexión con el art. 137.3 de la CW). Una limitación basada en la cláusula limitativa solamente entra en juego en aquellas normas necesarias a las que no puede renunciar el Estado aconfesional, ideológicamente neutral. En la práctica son todas las reglas inexcusables del Derecho laboral y social del Estado, especialmente las leyes protectoras del trabajo²⁹.

(Tradujo J. PUENTE EGIDO)

²⁹ J. FRANK, o.c. (nota 2), p. 702; VON CAMPENHAUSEN, *Die Verantwortung der Kirche*, o.c. (nota 8), p. 12ss.; RICHARDI, o.c. (nota 5), p. 64ss.; JURINA, o.c. (nota 18), p. 125ss.

AUTORES DE LOS ARTICULOS:

JOSÉ ANTONIO JÁUREGUI, S.J., Doctor en Teología (Universidad Pontificia Comillas de Madrid), Licenciado en Ciencias Bíblicas (Pontificio Instituto Bíblico de Roma), Licenciado en Filosofía, Profesor Ordinario de Nuevo Testamento en la Universidad de Deusto, Bilbao. *Dirección:* Apartado 1, 48080 Bilbao.

FÉLIX ALLUNTIS, O.F.M., Master y Doctor en Filosofía por la Catholic University of America (Washington, D.C.), fue Profesor Ordinario de Filosofía en esa misma Universidad y posteriormente en la Universidad de Deusto, de la que en la actualidad es Profesor Emérito. *Dirección:* Irala, 8, 48012 Bilbao.

AXEL FREIHERR VON CAMPENHAUSEN, Doctor en Derecho, Catedrático de Derecho en la Universidad de Munich, Profesor Honorario de la Universidad de Göttingen y Director del Instituto de Derecho Eclesiástico de la Iglesia Evangélica en Alemania. *Dirección:* Eichstrasse 4, 3000 Hannover.

EFRÉN BORRAJO DACRUZ, Doctor en Derecho (Universidad de Madrid), Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid, Director de la revista «Actualidad Laboral». *Dirección:* Marqués de Urquijo, 47, 1.º, 28008 Madrid.

CARMELO GRANADO, S.J., Doctor en Teología (Facultad de Teología de Granada), Licenciado en Filosofía, Profesor de Patrología en la Facultad de Teología de Granada. *Dirección:* Apartado 2056. 18080 Granada.