

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES de **DERECHO**

LA CONFLICTIVIDAD EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL AL PERSONAL RELIGOSO

MERCEDES VIDAL GALLARDO

Profesora Titular de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad de Valladolid

Murcia

Resumen

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa reconoce a las confesiones religiosas el derecho a su propia identidad y autonomía interna, así como la libertad para establecer sus normas de organización, de régimen interno y régimen de su personal. Sin embargo, las normas de carácter interno que regulan las relaciones de la confesión con su personal pueden verse limitadas por los derechos y libertades reconocidos en la Constitución con proyección en el ámbito del Derecho del trabajo y de la Seguridad social. Se trata de derechos y libertades de los que también es titular el personal religioso que trabaja para la confesión y su defensa y protección pueden dar lugar a una serie de conflictos jurídicos, particularmente en aquellos casos en que las actividades llevadas a cabo por este colectivo no se limitan al desempeño de funciones estrictamente religiosas, sino que reúnen los requisitos que las hacen susceptibles de aplicación de la normativa laboral estatal.

Palabras clave: *Libertad religiosa, personal religioso, relación laboral, igualdad en el trabajo, discriminación en la seguridad social*

“Conflictivity in the application of labor law to religious personnel”

Abstract

In our legal system, article 6.1 of the Organic Law of Religious Freedom recognizes religious confessions the right to their own identity and internal autonomy as well as the freedom to establish their norms of organization, internal regime and personal regime. However, the rules of internal nature that regulate the relationships of the confession with its staff, may be limited by the rights and freedoms recognized in the Constitution with projection in the field of labor law and social security. These are rights and freedoms that are also held by religious personnel who work for the confession and its defense and protection can lead to a series of legal conflicts, particularly in those cases in which the activities carried out by this group are not limited to the performance of functions strictly religious, but they meet the requirements that make them susceptible to application of state labor regulations

Keywords: *Religious freedom, religious personnel, employment relationship, equality at work, discrimination in social security.*

SUMARIO¹. I. INTRODUCCIÓN. II. AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES Y RELACIONES LABORALES. 1. La condición de religioso frente al ordenamiento del Estado. 2. La prestación de servicios en el marco de la institución. 2.1. El vínculo institucional como factor condicionante. 2.2. Los servicios a favor de la institución *stricto sensu*. 2.3. Los servicios a favor de la institución-organización empresarial. 3. La prestación de servicios externos a la institución. III. AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. 1. Régimen comunitario y protección social. 2. La cobertura social otorgada por el Estado. 3. Concurrencia de regímenes. IV. CONFLICTO DE INTERESES ANTE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES. V. CONSIDERACIONES FINALES.

I. INTRODUCCIÓN

El punto de partida en el análisis de este tema radica en el modelo de Estado laico diseñado por la Constitución española de 1978, cuyo artículo 16.3 reconoce que ninguna confesión tiene carácter estatal. Se trata de un modelo que instaura el principio de laicidad como eje central sobre el que van a girar, en lo sucesivo, las relaciones del Estado con las confesiones religiosas, entendido este principio como actitud de neutralidad y separación del Estado con los grupos religiosos, sus actividades y sus fines.

En la medida en que estamos en presencia de un Estado de Derecho, que se compromete a la defensa y protección de todos los derechos fundamentales de sus ciudadanos, cada vez con mayor intensidad se ha ido incardinando la neutralidad religiosa en el contexto de la neutralidad ideológica y se ha hecho efectiva una cooperación orientada a garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de los ciudadanos a la libertad religiosa, para dar cumplimiento al principio personalista que nuestra Carta Magna consagra en el artículo 10.1.

En este sentido, el derecho de libertad de conciencia, del que forma parte el de libertad religiosa, se convierte en un derecho civil, que el Estado se compromete a garantizar, tanto si los titulares del derecho son individuos como si son grupos, en condiciones de igualdad y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud

* Trabajo realizado en el marco del Proyecto de Investigación I+D DER2016-75015-P, (AEI/FEDER, UE), del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, concedido por el MINECO (Ministerio de Economía y Competitividad), bajo el título “Los límites a la autonomía de las confesiones”.

(art. 9.2 C.E), en orden a la observancia del mandato constitucional que obliga a los poderes públicos a tener en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y a establecer las consiguientes relaciones de cooperación, no sólo con la Iglesia Católica, sino también con el resto de confesiones religiosas (art. 16.3).

Precisamente, una de las manifestaciones de la cooperación que el Estado presta a las confesiones religiosas se pone de manifiesto a través del reconocimiento del derecho a su propia identidad y autonomía interna, así como la libertad para establecer sus propias normas de organización, de régimen interno y régimen de su personal, como viene a decir el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, en lo sucesivo LOLR.

Sentados estos principios, que actúan como principios informadores de nuestro sistema, tradicionalmente se ha venido considerado que el tema del régimen del personal de las confesiones religiosas se trataba de un ámbito que debía quedar totalmente excluido de cualquier intervención o control estatal, por exigencias del principio de laicidad². El interés de este estudio se centra en analizar si estamos en presencia de un ámbito de autonomía absoluta e ilimitada, como garantía y defensa de la identidad de la confesión religiosa, que bajo ningún concepto permita interferencia estatal alguna o, por el contrario, las relaciones que vinculan a las confesiones con su personal en el desempeño de servicios profesionales deberían, no sólo estar sometidas al orden público y a cada uno de los elementos que lo integran, en los términos previstos en el art. 3.1 de la LOLR, es decir, la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, sino también limitadas por los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y, es especial, los de libertad, igualdad y no discriminación, de los que es titular el personal religioso que trabaja para la Confesión. Esta tesis se plantea especialmente en aquellos casos en que la actividad llevada a cabo por el religioso no se limita al desempeño de funciones

² LLAMAZARES FERNANDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia I. Conciencia, tolerancia y laicidad*. 4ª Ed, Madrid, 2011, pp. 346 y ss. Del mismo autor “A modo de presentación: Laicidad, Libertad de conciencia y Acuerdos del Estado con las Confesiones religiosas”, en *Libertad de conciencia y laicidad en las Instituciones y Servicios públicos* (dir. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.), Dykinson, Madrid, 2005, p. 7 y ss. SUÁREZ PERTIERRA, G., “La laicidad en la constitución española”, en *Estado y religión en la Constitución Española y en la Constitución Europea: Actas del Seminario Internacional Complutense celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, 14 de mayo de 2004 / coord. por Javier Martínez-Torrón, pp. 11 y ss. Del mismo autor, *Libertad religiosa y confesionalidad en el ordenamiento jurídico español: Editorial Eset*, Vitoria, 1978. CASTRO JOVER, A., “Laicidad y actividad positiva de los poderes públicos”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 3, 2003 (www.iustel.com). TORRES GUTIERREZ, A., “Los retos del principio de laicidad en España: una reflexión crítica a la luz de los preceptos constitucionales”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXXII (2016), p. 66.

estrictamente religiosas, sino que reúne los requisitos que le hacen susceptible de aplicación de la normativa laboral estatal.

Precisamente, ese será el objeto del estudio que abordaremos en las siguientes páginas; a saber, la diversa problemática que suscita la aplicación de derecho del trabajo al personal religioso en el desarrollo de determinadas actividades, habida cuenta de que las relaciones que le vinculan con la institución a la que pertenece se rigen por unas normas internas de carácter confesional que sólo deben obligar a los religiosos sobre la base de su libre aceptación y, en última instancia, sobre la base del ejercicio de su derecho de libertad de conciencia, en este caso, asentada en unas convicciones religiosas³.

II. AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES Y RELACIONES LABORALES

Una de las manifestaciones más significativas de la autonomía de las confesiones religiosas, viene representada por las relaciones que vinculan a la confesión con su personal religioso. En el ejercicio de las facultades que el Estado confiere a las confesiones en el artículo 6.1 de la LOLR, éstas pueden establecer “sus propias normas de organización, de régimen interno y de régimen de personal”, lo que tradicionalmente ha supuesto la exclusión del régimen general previsto por el Derecho laboral estatal del personal comprometido con la confesión en cuestión, con independencia de cuál fuera la naturaleza, religiosa o no, de los servicios llevados a cabo por este colectivo.

Frente a la idea secular de que la vida religiosa debe regirse, en todas sus dimensiones y proyecciones, exclusivamente por normas propias, distintas de las ordinarias por las que se regula el resto de la sociedad, el Derecho del Estado “va invadiendo implacablemente muchos aspectos de aquella vida, que pasan a ser contemplados ya no como *sub specie aeternitatis* sino *sub specie civitatis*, debido, en gran medida, a que la secular regulación de las actividades religiosas por normas canónicas se ve puesta en cuestión, en no pocos casos, por la fuerza expansiva del ordenamiento estatal y, en concreto, del Derecho del Trabajo”⁴.

³ El ámbito de estudio de este trabajo se circunscribe a las personas integradas en instituciones religiosas (miembros de Monasterios, Órdenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida en común, entre otras), a diferencia de lo que ocurre con el clero diocesano, que presenta un estatuto y un régimen jurídico distinto, tanto laboral como de Seguridad Social, cuestiones que exceden del objeto de este estudio de este trabajo.

⁴ MALDONADO MONTOYA, J.P., *Las actividades religiosas ante el derecho del trabajo*, Thomson - Civitas, Navarra, 2006, p. 15.

Vamos a abordar por separado estas cuestiones para poder comprobar si la exención de la aplicación de determinados preceptos laborales en atención a la singularidad de las entidades religiosas, en concreto, a las relaciones que éstas mantienen con su personal, sobrepasa los límites de la autonomía de la que gozan las confesiones de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico del Estado⁵, teniendo en cuenta que, a priori, el carácter religioso de la entidad, no excluye de por sí la existencia de una relación laboral. Tampoco la naturaleza religiosa del servicio prestado implica, siempre y necesariamente, sustraerse de la aplicación del derecho laboral. En otras palabras, habrá actividades realizadas por el religioso susceptibles de ser disciplinadas por el derecho laboral y otras que no lo sean, en función de la relación que vincule al religioso con la entidad a favor de la cual preste sus servicios⁶.

1. La condición de religioso frente al ordenamiento del Estado

Tenemos que partir de una premisa que puede contribuir a comprender mejor las soluciones que se han dado a las diversas situaciones conflictivas que se suscitan en torno a este tema, particularmente ante los tribunales. A saber, no encontramos en el ordenamiento jurídico español, de forma análoga a lo que sucede en los países de nuestro entorno, disposición alguna que discipline el estatuto jurídico del personal religioso. Para conocer el régimen de este personal hay que acudir a las normas de un derecho sí, pero un derecho confesional. En el caso de la Iglesia Católica, se trata del Derecho Canónico, cuerpo normativo que, no podemos olvidar, en un modelo de Estado laico como el nuestro, no puede actuar más que como fuente indirecta, es decir, las normas que lo integran sólo podrán conseguir eficacia estatal si el ordenamiento del Estado se la reconoce o atribuye⁷ y sólo en la medida en que se produce este reconocimiento.

⁵ CUBILLAS RECIO, L.M., “La facultad normativa de las confesiones de establecer cláusulas de salvaguarda de su identidad en el ordenamiento español”, en *Revista Laicidad y Libertades. Escritos Jurídicos*, núm. 0, 2000, pp. 229 y ss.

⁶ Para un estudio detallado de la tipología de los trabajos llevados a cabo por el personal religioso Vid., OTADUY GUERIN, J., *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos*, Madrid, 1993; VIDAL GALLARDO, M., *Trabajo y seguridad social de los miembros de la Iglesia*, Valladolid, 1996, pp. 180-191.

⁷ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia I...*, cit. p. 380.

En consecuencia, es a través de alguna de las técnicas de relación entre ordenamientos⁸, la forma en virtud de la cual las normas del ordenamiento confesional pueden llegar a tener eficacia civil, dando cumplimiento al compromiso de cooperación del Estado con las confesiones religiosas reconocido en el art. 16.3 de la Constitución. Como expone Llamazares, el reconocimiento de la autonomía de las organizaciones religiosas «es un principio fundamental derivado no sólo del separatismo entre el Estado y la Religión, sino también de la libertad religiosa»⁹. En el supuesto de que el Estado impidiese que el ordenamiento jurídico confesional tuviese relevancia civil, de la misma manera que lo puede tener el de una asociación de derecho privado, se discriminaría a las organizaciones religiosas por razón de sus fines y se vulneraría el principio de neutralidad estatal; y de forma complementaria, en el caso de que el Estado las impidiese autorregularse y crear las normas y órganos de gobierno eclesiástico necesarios para la consecución de sus fines, se estaría atentando contra el principio de libertad religiosa¹⁰.

A partir de estas premisas, el estatuto jurídico del religioso, su constitución y cesación, así como los derechos y obligaciones que integran su contenido, aparece disciplinado por el ordenamiento canónico y, en consecuencia, el ordenamiento del Estado, a través de la técnica del reenvío a las normas del Derecho Canónico, va a considerar como personal religioso a aquellas personas que como tales sean tenidas por este ordenamiento confesional. El Derecho estatal tendrá en cuenta la condición de religioso para atribuirle una serie de efectos no de forma directa, sino asumiendo la calificación canónica que tiene relevancia únicamente como hecho, es decir, como elemento de la materia regulada por la norma estatal¹¹.

Así las cosas y, a los efectos que interesa a nuestro estudio, el religioso profeso no pierde, por el mero hecho de serlo, la condición de ciudadano, de manera que los derechos y obligaciones que le vinculan con la confesión a la que pertenece ni son civilmente exigibles ni le sustraen de la aplicación de la normativa estatal. En particular, la doctrina

⁸ CELADOR ANGÓN, O., “Principio de igualdad y técnicas de relación entre Ordenamientos jurídicos”, *Ius canonicum*, Vol. 39, N° Extra 1, 1999 (Ejemplar dedicado a: Escritos en honor de Javier Hervada), p. 1004-1007.

⁹ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho Eclesiástico del Estado. Derecho de la libertad de conciencia*, Madrid 1991, p. 859.

¹⁰ CELADOR ANGÓN, O., “Principio de igualdad ...”, cit. p. 1000.

¹¹ BELLINI, A., “Rilivanza civile dei voti monastici e ordine pubblico italiano”, en *Raccolta de scritti in onore di A. C. JEMOLO*, Vol. I, Milán, 1963, p. 23 y ss; MIRABELLI, C., *L'appartenenza confesionale*, Padova, 1975, pp. 169 y ss.

ha mantenido la irrelevancia civil de la *capitis diminutio* que se deriva de los votos emitidos, de manera que “frente a las leyes civiles, el religioso es plenamente capaz y no puede renunciar a su capacidad”¹². Estas consideraciones nos servirán de punto de referencia a la hora de apreciar la existencia o no de relación laboral en la actividad llevada a cabo por el personal religioso.

2. La prestación de servicios en el marco de la institución

La existencia de una relación laboral que, consecuentemente, demande la aplicación del Derecho del trabajo para disciplinar los distintos extremos, tanto constitutivos como extintivos del vínculo en virtud del cual desarrolla su actividad el personal religioso, exige, con carácter previo, tener presente las especiales relaciones que vinculan al religioso “trabajador” con la institución. Se trata de una serie de “compromisos” asumidos por éste para con la entidad, compromisos a los que se ha venido apelando para sustraerlo de la aplicación del derecho laboral, pudiendo incurrir en una conculcación, en algunas ocasiones, del principio de igualdad y no discriminación por razones religiosas.

2.1. El vínculo institucional como factor condicionante

La pertenencia a un instituto religioso (entiéndase éste en un sentido amplio, comprensivo de las distintas modalidades en las que se puede organizar una comunidad religiosa: congregación, orden, instituto de vida consagrada, entre otras), confiere, a todos y a cada uno de sus miembros, un estatuto complejo integrado por un conjunto de derechos y obligaciones en relación con los demás religiosos que forman parte de la institución y con la institución misma. Estos derechos y obligaciones derivan de derecho confesional al que nos hemos referido y dan lugar al nacimiento de un *status* que define la situación del religioso en el seno de esta institución, *status* que surge como consecuencia de los compromisos que el profeso asume con la comunidad de la que forma parte¹³.

¹² JEMOLO. A.C., *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Milán, 1979, p. 211. PESCATORE, D., “In tema de interdizioni dei religiosi”, *Arch. dir.eccl.* 1970, p. 84.

¹³ ANDRES, J., *El derecho de los religiosos*, Madrid, 1984, pp. 287 y ss; CAMPO SANTOS, E.M., *Votos, vida en común y nuevo derecho*, Madrid, Claune, D.L. 1985, pp. 5 y ss; MARTÍN DEL BLANCO, M., “Los votos religiosos o la profesión de los consejos evangélicos”, Burgense: Collectanea Scientifica, Vol.

Este particular estatuto es definido por el Derecho Canónico y por las constituciones y el derecho particular de cada institución religiosa y encuentra su origen en la relación que se establece entre el religioso y su comunidad, en virtud de los votos religiosos emitidos. Por razón de estos votos, el religioso asume la obligación de obedecer a sus superiores. El alcance y contenido de esta obediencia viene recogido en un cuerpo normativo que actúa como derecho estatutario para el Derecho del Estado y que está integrado por normas que también regulan la forma de su ejercicio y las sanciones que se derivan de la inobservancia de esta obligación¹⁴.

De la misma manera, la desvinculación del religioso del instituto está sometida a unas reglas que determinan las causas y el procedimiento a seguir en cada caso. También se encuentran disciplinados por el Derecho Canónico los supuestos en que el religioso con sus actos genera responsabilidades para la Comunidad, así como las consecuencias jurídicas que se derivan del voto de pobreza, por lo que atañe al régimen patrimonial de sus bienes y adquisiciones.

En definitiva, la calificación de la relación establecida entre el personal religioso y la comunidad de pertenencia viene determinada por su peculiar estatuto y su característico estilo de vida. En efecto, la especial naturaleza de las actividades que realiza, los singulares lazos de unión por los que se encuentra vinculado y la particular organización de los institutos de los que forma parte, así como la sumisión y dependencia a que está sometido condicionan, en gran medida, el modo de ejercer sus actividades, que pueden revestir distintas modalidades.

2.2. Servicios a favor de la institución *stricto sensu*

Las actividades que el religioso profeso puede desempeñar dentro del ámbito de la institución de pertenencia pueden tener muy diverso contenido. En el caso de que se trate de actividades de carácter estrictamente religioso desarrolladas en el seno de la comunidad, incluso aquellas prestaciones que pudieran tener un cierto contenido laboral,

50, Nº. 2, 2009, pp. 513-596; CABREROS DE ANTA, M., "Dimisión de los religiosos de votos perpetuos. Decreto "Processus iudicialis" de la S. Congregación de Religiosos", en *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 31, Nº 88, 1975, pp. 99-102; AA.VV., Carta a los religiosos sobre los tres votos y algunas virtudes, Burgos, 1984, pp. 20 y ss; SOLER, M., "Diversas perspectivas de los votos", en *VR*, núm. 52, 1982, pp. 299-310; ESCUDERO et al., *Derecho de los religiosos*, Madrid, 1968, pp. 15 y ss.

¹⁴ ALONSO, S., "La obediencia sagrada", en *La vida consagrada. Síntesis teológica*, Madrid, 2001, pp. 235-271. GORRICHIO, C., "Ámbito del voto de obediencia", en *VR*, 1946, pp. 142 y ss.

por tratarse de actividades desarrolladas en el cumplimiento de las tareas encomendadas a cada religioso para el ordinario funcionamiento de la institución, pero siempre que se realicen en beneficio de la comunidad y no reporten beneficio económico alguno, no dan lugar a una relación laboral *stricto sensu* y, en consecuencia, quedan sustraídos estos “servicios” de la aplicación de los principios inspiradores del Derecho del trabajo y de las disposiciones que lo integran¹⁵.

Sin embargo, es preciso poner de manifiesto que la naturaleza espiritual de la actividad no excluye, a priori, la aplicación del Derecho del trabajo. Tanto la doctrina como la jurisprudencia han expuesto en reiteradas ocasiones que ni la condición de religioso ni la naturaleza espiritual de la actividad, son impedimentos para calificar la actividad como laboral¹⁶.

No obstante, se ha querido ver en la autonomía que el art. 6.1 de la LOLR reconoce a las confesiones religiosas la razón por la que se debe excluir este tipo de prestaciones del ámbito de las relaciones de trabajo. Precisamente, el recurso a esta autonomía implica la aplicación del ordenamiento confesional correspondiente a la hora de disciplinar estas relaciones y de establecer, de forma exclusiva, los derechos y deberes de los religiosos. El ejercicio de la autonomía que el ordenamiento reconoce a las confesiones religiosas no sólo permite la aplicación de su propio ordenamiento, sino también “hace posible una lectura más correcta de la peculiar organización dentro de la cual desarrolla su actividad el religioso y que hoy bien se puede considerar como una organización de tendencia”¹⁷.

Por otra parte, la vinculación entre la institución religiosa y cada uno de sus miembros deriva de la libre adhesión del profeso a las reglas y a la finalidad del instituto en el ejercicio del derecho de libertad religiosa. Desde este punto de vista, en presencia de actividad estrictamente religiosa o de tareas realizadas para el ordinario desarrollo de la vida en comunidad, resulta particularmente difícil la aplicación de las normas del derecho del trabajo, toda vez que la libre determinación del sujeto de participar en la vida

¹⁵ ALVAREZ CORTINA, A., “Ministros de culto”, en AA.VV., *Tratado de Derecho Eclesiástico*, Pamplona, 1994, p. 887.

¹⁶ MOTILLA DE LA CALLE, A., “La naturaleza jurídico-laboral del trabajo realizado por los religiosos en la orden de pertenencia”, en *Anuario de la Facultad de Derecho*, n.º. 7, 1998, p. 71, especialmente relevante es la Jurisprudencia allí contenida.

¹⁷ NOTARO, L., “Brevi noti sull’attività del religioso non qualificabile quale rapporto di lavoro subordinato”, en *Rapporti de lavoro e fattore religioso*, Nápoles, 1988, pp. 255 y ss. Sobre este particular, Vid., VIDAL GALLARDO, M., “Valoración de las confesiones religiosas como categoría de empresa ideológica”, en *Il Diritto Ecclesiastico*, Julio-Diciembre, n.º 3-4/1996, pp. 855-885.

de la comunidad excluye tanto la contraposición de intereses entre institución y religioso, típica de la relación de trabajo, como el derecho a recibir una remuneración por la prestación de sus servicios. En ningún caso se puede considerar como retribución salarial los gastos derivados del mantenimiento del que se benefician los religiosos de un modo indiscriminado¹⁸

2.3. Servicios a favor de institución-organización empresarial

Es frecuente, en la práctica, que el religioso preste sus servicios dentro de una comunidad religiosa que desempeña actividades de carácter lucrativo. Se trata de tareas no intrínsecamente religiosas que nos permiten distinguir, por un lado, lo que es la comunidad-organización empresarial y, por otro lado, lo que representa la comunidad-organización institucional. Este desdoblamiento del instituto religioso se da particularmente en el sector de la enseñanza y de la sanidad. En muchas ocasiones, la comunidad religiosa entra en el mercado y concurre con otras entidades privadas para acceder a un concierto con la administración que le permita prestar un servicio público. En este caso, la denominada congregación-organización empresarial participaría, como un empresario más, en la actividad económica, debiendo someterse sus empleados, sean religiosos o no, a la legislación laboral, contratando bajo este régimen a quienes presten sus servicios para el desempeño de sus fines empresariales¹⁹. De no ser así, la entidad religiosa participaría en condiciones más ventajosas que el resto de empresas interesadas, al emplear a un personal que no recibe retribución alguna por los servicios prestados

A juzgar por los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral y la finalidad tuitiva del trabajador que orienta esta legislación, es hoy en día particularmente difícil mantener la tesis de la no laboralización de los servicios prestados por el religioso que reportan un beneficio económico a la comunidad en los términos indicados. Compartimos la opinión de aquellos que sostienen que la pretendida calificación como relación interna de naturaleza canónica con fundamento en la autonomía organizativa de la Iglesia, puede ser más que cuestionada en un sistema constitucional como el nuestro en el que los derechos individuales, entre los que se encuentran los derechos laborales, deben actuar como límite a la autonomía de las asociaciones, en este caso, de las confesiones

¹⁸ NOTARO, L., "Lavoro subordinato e appartenenza ad una congregazione religiosa", en *Studi di Diritto Ecclesiastico e Canonico*, Nápoles, 1978, p. 300.

¹⁹ VIDAL GALLARDO, M., *Trabajo y seguridad social...*, cit. p. 183.

religiosas”²⁰, para el supuesto de actividades profesionales en que la comunidad actúa como una organización empresarial en concurrencia competitiva con otras empresas privadas.

Como pusimos de manifiesto en páginas anteriores, es el art. 6.1 de la LOLR el precepto que reconoce a las confesiones religiosas inscritas su derecho a la plena autonomía “pudiendo establecer sus propias normas de organización, de régimen interno y de 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 propio²¹, así como el debido respeto a sus creencias”²². Ahora bien, no podemos concebir esta autonomía como ilimitada, por lo que al régimen de su personal se refiere. Muy al contrario, la autonomía de las confesiones, al igual que el resto de los grupos en que se integra el individuo en el ejercicio de su derecho de asociación, debe estar limitada por los derechos inherentes a los individuos que forman parte de ellas, derechos protegidos constitucionalmente, en especial, los derechos de libertad e igualdad y no discriminación, así como los que nuestro ordenamiento jurídico reconoce al resto de los trabajadores en la Carta Magna²³.

En este sentido, si es posible apreciar la existencia de una relación laboral en la prestación de servicios llevada a cabo en el seno de la institución por parte del religioso,

²⁰ MOTILLA DE LA CALLE, A., “La naturaleza jurídico-laboral del trabajo...”, cit. p. 72.

²¹ OTADUY GUERIN, J., “Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas”, en *Ius Canonicum*, Vol. 27, Nº. 54, 1987, pp. 673-693; “Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas: doctrina y jurisprudencia”, en *Las relaciones entre la Iglesia y el Estado: estudios en memoria del profesor Pedro Lombardía*, Pamplona, 1989, pp. 363-390.

²² A los efectos de facilitar la comprensión del art. 6.1 de la LOLR en el tema del régimen de personal, considero ilustrativo conocer el *iter* parlamentario del este precepto. En este sentido, el Grupo comunista plantea la enmienda nº. 53 al Proyecto de Ley y propone suprimir la referencia al “régimen de su personal”, motivándolo, entre otras razones, en que “...la autonomía organizativa reconocida a las Comunidades religiosas no puede llegar hasta reservarse la fijación del régimen laboral de sus empleados o asalariados, que en todo caso estará sujeto al ordenamiento jurídico laboral correspondiente a cada profesión u oficio...”. Con la misma finalidad se presentó la enmienda nº. 81 del Grupo andalucista. El Dictamen de la Comisión considera aceptadas ambas, añadiendo únicamente la exigencia del respeto absoluto de a los derechos de igualdad y no discriminación que garantizan los artículos 14 y 16 de la CE. En el Pleno del Congreso prospera la propuesta del grupo socialista de limitar la autonomía de la confesión a través de “... los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y en especial los de igualdad y no discriminación”, limitación que se considera suficiente para impedir posibles abusos en materia laboral en las empresas ideológicas y, no hay duda de que las confesiones religiosas lo son. Esta fue, finalmente la redacción que resultó aprobada por mayoría absoluta. Vid., *Ley orgánica de Libertad Religiosa. Trabajos Parlamentarios*, Madrid, 1981, pp. 26-27; 34-35, y 70 y ss.

²³ El art. 35 de la Constitución reconoce que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

en los términos indicados y, al margen de su particular *status*, la institución no debería ampararse en el ejercicio del derecho que la LOLR le reconoce a establecer el propio régimen de su personal, para ignorar los derechos que la ley laboral declare corresponderle. Tampoco considero que pueda servir para justificar esta situación el hecho de acudir a figuras que por asimilación permitan la exclusión de la aplicación del derecho laboral a la realidad descrita, en aras a garantizar la autonomía interna de las entidades religiosas²⁴. Cuando el religioso presta sus servicios en el seno de la institución para la ejecución de una actividad relevante para el ordenamiento del Estado, léase enseñanza o sanidad, en las condiciones indicadas, estamos en presencia de una auténtica relación de trabajo subordinado que los poderes públicos deberían reconocer y tutelar para garantizar la defensa de los derechos laborales de los religiosos²⁵.

En última instancia, no podemos desconocer que deben actuar como límite de la autonomía de las confesiones religiosas en el ámbito del régimen de su personal los principios de irrelevancia civil de los votos canónicos y de igualdad ante la ley de todos los ciudadanos. Consideramos que un mismo trabajo, no debería tener diversa naturaleza en función del sujeto que lo realiza, según que éste tenga o no la condición de religioso dado la irrelevancia que presenta tanto la motivación por la que el trabajo se realiza, como la finalidad que con él se persigue, junto a la naturaleza del vínculo que une al religioso a su institución²⁶.

3. La prestación de servicios externos a la institución

Los servicios prestados por el religioso al margen de la entidad confesional de la que forma parte pueden tener un contenido muy diverso. No hay disposición alguna en

²⁴ Algunos autores excluyen del ámbito iuslaboralista la actividad de los religiosos por asimilación de la comunidad religiosa a la comunidad familiar y, en consecuencia, las prestaciones efectuadas en el ámbito de la primera, de la misma forma que las llevadas a cabo en el seno de la familia lo *son affectionis vel benevolentia causa*, BOTTA, R., *Il lavoro dei religiosi*, Padova, 1984, p. 71. Del mismo autor, “L’attività lavorativa dei religiosi”, en *Rapporto de lavoro e fattore religioso*, Nápoles, 1987, pp. 93 y ss; FINOCCIARO, F., “Conclusioni sull’rapporti ...”, cit. pp. 243 y ss.

²⁵ MOTILLA DE LA CALLE, A., *El status jurídico del religioso en el derecho español*, Madrid, 19978, pp. 125-126.

²⁶ *Ibidem.*, p. 192. Para este autor, “el criterio de la exclusión tradicional en nuestra legislación y jurisprudencia sólo puede explicarse en una excesiva fidelidad a las soluciones del pasado confesional, que otorgaba a la Iglesia, poder soberano en el ámbito espiritual, la jurisdicción exclusiva y excluyente sobre el estamento clerical. Esta solución representa, en las coordinadas constitucionales, un residuo del Estado de confesionalidad católica, opuesto a la tendencia hacia el progresivo reconocimiento y tutela de los derechos laborales y que produce una discriminación de los religiosos como ciudadanos trabajadores”.

nuestro ordenamiento jurídico que excluya a los religiosos de la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo, si tenemos en cuenta que, a efectos civiles, no tienen relevancia alguna las razones por las que el trabajador decide poner a disposición del empresario su propia actividad laboral, sean éstas de naturaleza económica, como ocurre en la mayoría de las ocasiones, o se trate de motivaciones afectivas, sociales o religiosas²⁷. Es indiferente, por tanto, que los religiosos vinculados a una institución y ligados por votos canónicos, presten sus servicios en cumplimiento de su misión y sin ánimo de lucro para que puedan concurrir, desde un punto de vista objetivo, los extremos que definen la relación laboral.

Si tenemos en cuenta lo establecido en el art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores, “la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”²⁸, es totalmente irrelevante el *status* religioso de la persona que desempeña una actividad laboral que revierte en beneficio de una institución, empresa o entidad ajena a la organización religiosa a la que pertenece.

Se ha querido hacer una distinción de la situación laboral del religioso en función del tipo de vinculación que le une a la entidad para la que presta los servicios y, así, se ha diferenciado una doble posición:

a) la relación de trabajo convenida directamente entre el religioso y el beneficiario de sus servicios, y

b) prestación de actividad en virtud de un concierto o acuerdo previo suscrito entre el tercero y la institución a la que pertenece el religioso²⁹.

Debemos entender que en el primero de los casos existe una auténtica relación laboral de la que surge una contraprestación económica a favor del religioso por los

²⁷ MUSUMECCI, N., “Rapporto di lavoro dei religiosi e tutela providenziale”, en *Il Diritto Ecclesiastico*, I, 1957, p. 102.

²⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Última modificación: 29 de diciembre de 2018 Referencia: BOE-A-2015-11430

²⁹ LEAL ADORNO, M.M., “El trabajo prestado por los religiosos: análisis sobre su consideración canónica y laboral”, en *Ius Canonicum*, XLIV, N.88, 2004, pp. 691-692.

servicios prestados³⁰. Debería operar en este supuesto, a nuestro juicio, un límite a la autonomía reconocida por el ordenamiento a las confesiones, en el sentido de que no es posible excluir de la aplicación del Derecho del trabajo a esta relación bajo el pretexto de que el religioso presta sus servicios en observancia del voto de obediencia al que se ha comprometido. Tampoco considero que pueda justificarse la deslaboralización de la relación sobre la base de que el voto de pobreza obliga al religioso a desprenderse de todo cuando reciba por cualquier título y, en consecuencia, el salario percibido por la realización de este trabajo sea donado a favor de la orden. En definitiva, “son los caracteres de la actividad, sus notas de ajenidad y dependencia, además de la onerosidad ínsita al pacto de la que deviene la obligación de retribuir al trabajador, lo verdaderamente relevante para calificar las prestaciones que realiza el religioso *motu proprio* a favor de un tercero como relación laboral”³¹.

En parecidos términos debemos pronunciarnos respecto a los servicios prestados por el religioso en virtud de un concierto o convenio suscrito entre la institución y el empleador, en cualquier caso, al margen de la organización confesional de la que es miembro. Prescindiendo de la calificación jurídica de esta convención, por extralimitarse del ámbito de estudio en esta sede, también en este caso podemos calificar de trabajo subordinado y dar lugar al nacimiento de una actividad laboral si consideramos objetivamente las circunstancias que concurren en la prestación de los servicios. Es evidente que cuando el personal religioso pone a disposición de un tercero su capacidad productiva, la subordinación o, cuando menos, la coordinación en las funciones, así como la entrega de una remuneración en compensación de la actividad desempeñada, estamos en presencia de una auténtica actividad susceptible de ser disciplinada por el derecho laboral³².

Desde esta perspectiva, no parece que haya incompatibilidad entre la actividad laboral del religioso y el compromiso asumido con su comunidad, ni este compromiso

³⁰ GONZALEZ DEL VALLE, J.M., «Los religiosos ante el Derecho», en *Plenitudin Legis Dilectio. Homenaje al Profesor Dr. Fernando Retamal Fuentes*, Pbro., Santiago de Chile 2002, p. 189. Opina este autor que “no debe haber impedimento para reconocer como laboral la relación que el religioso mantiene con un tercero fuera de la comunidad a la que pertenece cuando tal actividad se subsume dentro de la participación en la actividad productiva exigida por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores”, Vid., Sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero, FJ. 4. “(...) pueden trabajar individualmente para un tercero, en cuyo caso, poca relevancia puede tener la condición religiosa de quien trabaja”.

³¹ MOTILLA DE LA CALLE, A., “El status jurídico del religioso...”, cit. p. 167.

³² VIDAL GALLARDO, M., *Trabajo y seguridad social...*, cit. p. 168.

puede representar un obstáculo para calificar la relación como relación de trabajo, aún en los casos en que la prestación revista una especialidad. Por lo tanto, no encontramos motivo alguno para excluir de la aplicación del Derecho del trabajo a este colectivo si tenemos en cuenta que esta normativa tiene un carácter general y se aplica a todos los ciudadanos, sin tener en cuenta su condición particular o sus convicciones personales, en este caso, religiosas, circunstancias que no deben incidir en el disfrute de los derechos fundamentales y, en particular, sobre el respeto del principio de igualdad y no discriminación³³.

III. AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

La mayoría de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno, dentro de los cuales podemos encuadrar al ordenamiento jurídico español, han ampliado el ámbito de aplicación de su acción protectora e incluido en su esfera de actuación al personal religioso al considerarlos ciudadanos necesitados de una adecuada protección social antes que como miembros de un grupo religioso³⁴. Este criterio significa la penetración de categorías civilistas dentro de las estructuras canónicas y la justifica la evolución que en los últimos años han experimentado éstas, debido a su paulatina inserción en la realidad social que les rodea.

Admitida la condición de trabajador por cuenta ajena del religioso profeso en los casos en que objetivamente se aprecie la existencia de una relación laboral, esta condición ha de prevalecer ante el ordenamiento del Estado, frente a cualquier otra que concurra en el mismo, puesto que la tutela de la relación de trabajo y de los derechos del trabajador no puede ser eludida en aplicación de normas que den lugar a un trato discriminatorio³⁵.

³³ En este sentido se manifiesta COLICCIA, A., “Considerazioni sull lavoro dei religioso negli enti ospidaliari”, en AA.VV., *Nueva prospettiva per la legislazione ecclesiastica*, Milán, 1981, p. 321, donde se recogen algunos pronunciamientos de los tribunales italianos en este sentido.

³⁴ Sobre este particular Vid., CASTRO ARGÜELLES, M.A, y RODRIGUEZ BLANCO, M., “Seguridad Social de ministros de culto y religiosos”, en *Ius Canonicum*, vol. 44, n. 87, 2004, pp. 153-196. Del mismo autor, “La inclusión de los religiosos en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social”, en *Ius Canonicum*, XLI, n.81, 2001, pp. 145-165.

³⁵ ALVAREZ CORTINA, A.C., “Labour legislation and Work Religious Confesions Spanish Law”, en *Churches and labour Law in the E.C Countries*, Milán, Madrid, 1993, pp. 202 y ss.

1. Régimen comunitario y protección social

A diferencia de lo que ocurre con el clero diocesano, respecto del cual siempre ha existido una preocupación por parte de la Iglesia por asegurarle los medios necesarios para la satisfacción de sus necesidades ante la enfermedad o la vejez, no sucede lo mismo en el caso de los miembros de comunidades religiosas. La autonomía reconocida a las instituciones religiosas para arbitrar sus propios mecanismos de previsión social parece responder a las dificultades que se plantean cuando se tratan de conciliar las exigencias técnicas de la aseguración con el ideal comunitario³⁶. Esta autonomía aparece sancionada de forma implícita en el propio Código de Derecho Canónico cuando guarda silencio en lo referente al derecho de los religiosos a la previsión social. No obstante, este derecho puede inferirse del genérico contenido del canon 670 que asegura a todos los religiosos, por parte del instituto, los medios necesarios para lograr el fin de su vocación, así como el canon 619 en el que se hace referencia al deber de los superiores de atender a los enfermos. No obstante, no existe norma alguna que reconozca expresamente este derecho.

Por otro lado, las técnicas de previsión adoptadas en el seno de los institutos religiosos se venían acomodando al régimen de comunidad de vida que les caracteriza, puesto que, en virtud de los votos emitidos, la relación jurídica establecida entre religioso y comunidad presenta unos caracteres del todo particulares. En este sentido, las concretas necesidades del religioso, entre las que se encuentra la asistencia en caso de enfermedad, invalidez o vejez, quedan comprendidas en la vida fraterna en común que inspira el espíritu de las comunidades religiosas.

Sin embargo, como hemos puesto de manifiesto, en muchas ocasiones el personal religioso sale de las fronteras de su propia comunidad para desempeñar determinadas funciones por las que recibe una remuneración, con independencia de que ésta haya de ser integrada en el patrimonio comunitario. En este sentido, en todos aquellos casos en que el religioso actúa como un trabajador más en el ámbito de una empresa o institución, no cabe duda de que le asiste el derecho a la Seguridad social como a cualquier otro ciudadano que realice las mismas funciones, incluso una vez que haya cesado en su ejercicio, en los términos que la legislación del Estado prevé. El hecho de que, llegada la vejez, el religioso haya de ser mantenido exclusivamente por su comunidad, significaría

³⁶ DOLE, G., "L'assicurazioni dei chierici nell Diritto comparato", en *Lo stato giuridico dei ministri sacri*, en *Monitor Ecclesiasticus*, 1984, p.204.

querer subordinar a la existencia de una circunstancia externa a la relación laboral, como es la pertenencia a una institución religiosa, un efecto que deriva del mismo contrato de trabajo y que consiste en percibir los subsidios correspondientes.

En este sentido, la obligación de proporcionar a los religiosos los medios necesarios para llevar una vida digna, dentro de los que se incluyen la asistencia en caso de enfermedad, invalidez o vejez, asumida por la comunidad de pertenencia, indudablemente es relevante para el derecho canónico, pero no lo es tanto para el derecho estatal. Y, precisamente, aquí es donde consideramos que deben intervenir los límites a la autonomía de las confesiones religiosas. El Estado no puede considerar que esta obligación constituya una compensación por el trabajo prestado en el seno de la comunidad religiosa, puesto que se trata de un derecho que corresponde indiscriminadamente a todos sus miembros, con independencia de las funciones que desarrollen³⁷. En definitiva, la actividad prestada por el religioso dentro de su institución, no representa, a efectos de la seguridad social, un dato de necesario interés, toda vez que la obligación que asume la institución religiosa de procurar el mantenimiento de sus miembros en caso de enfermedad, invalidez o vejez, no supone impedimento alguno para estar sujeto a la tutela asegurativa prevista en la legislación social, en aquellos casos en que el religioso realiza una actividad laboral fuera de su institución, como si de cualquier otro ciudadano se tratara.

2. La cobertura social otorgada por el Estado

El Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, en su artículo 1, establece que “quedan comprendidos con carácter obligatorio en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, regulado por el Real Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, los religiosos y religiosas que sean españoles, mayores de dieciocho años y miembros de Monasterios, Órdenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida en Común, de Derecho pontificio, inscritos en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia y que residan y desarrollen normalmente su actividad en territorio nacional, exclusivamente bajo las órdenes de sus superiores respectivos y para la Comunidad religiosa a la que

³⁷ CICIMARRA, S., “La sicurezza sociale dei religiosi nell’ordinamento giuridico italiano”, en *Apollinaris*, 1985, pp. 509 y ss.

pertenezcan”³⁸. Hasta la fecha en que tiene lugar esta incorporación, este colectivo carecía de cobertura social por parte del Estado a no ser que desempeñara una actividad que diese lugar a su inclusión en otro régimen de la Seguridad Social³⁹.

Aunque la redacción de este Real Decreto no habla de asimilación sino de inclusión, nos inclinamos por considerar que esta incorporación tiene lugar en virtud de una asimilación⁴⁰. Convenimos en reconocer que el mero hecho de tener la condición de religioso o religiosa de la Iglesia Católica y desarrollar una actividad bajo las órdenes de su superior y para la comunidad religiosa a la que pertenece, no implica necesariamente la existencia de un trabajador autónomo, si tomamos este concepto en sentido estricto, tal y como viene recogido por el Real Decreto 2530/1970, es decir, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a un contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas⁴¹. En parecidos términos se pronuncia la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo⁴², cuyo artículo 1.1 considera como trabajador autónomo a quien “realice de

³⁸ Vid., BLASCO LAHOZ., J.L., *Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos: teoría (doctrina) y práctica (legislación y jurisprudencia)*, Valencia, 2016. MONEREO PÉREZ, J.L., “La Seguridad social de los trabajadores autónomos”, en *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* / coord. por José Luis Monereo Pérez, 2017, pp. 449-478. LOPEZ GANDÍA, J., “La Seguridad social de los trabajadores autónomos”, en *El trabajador y el empresario autónomo*, Madrid, 2017, pp. 117-174. CASTRO CONTE, M., “Evolución de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos o por cuenta propia”, en *Cuestiones en torno a la Incapacidad Temporal* / coord. por Carolina San Martín Mazzucconi, Ana Isabel Pérez Campos y Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), 2011, pp. 178-188

³⁹ Para la fecha en que tiene lugar su incorporación, 1981, el RETA llevaba ya once años en funcionamiento. Este desfase temporal generó algún que otro contencioso, en base al agravio comparativo que se consideraba cometido por la Administración. Estas circunstancias motivaron que el legislador, para llenar esta laguna legal, dictase el Real Decreto 487/1998, sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de períodos de actividad sacerdotal o religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados, pudiendo aportar cotizaciones complementarias a efectos de cobrar la pensión de jubilación. Vid sobre este particular: VIDAL GALLARDO, M., “Medidas complementarias para el reconocimiento de la cotización a la Seguridad Social de los sacerdotes y religiosos de la Iglesia Católica secularizados”, en *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 58, n. 150, 2001, pp. 311-329. ORTIZ CASTILLO, F., *La Seguridad Social de los ministros de culto, religiosos y secularizados*, Murcia, 2016.

⁴⁰ ALMANSA PASTOR, J.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 7ª Ed. Madrid, Tecnos, 1991, p. 570, quien distingue dos tipos de inclusión constitutiva: a) la de los autónomos que quedarían excluidos de no indicarse su inclusión expresamente (los profesionales titulados), y b) los autónomos que, de no indicarse expresamente, podrían quedar incluidos en otro régimen especial o excluidos de protección, que sería el supuesto de los religiosos y religiosas de la Iglesia católica.

⁴¹ Vid., art. 2.1 del Real Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

⁴² Publicado en BOE núm. 166 de 12 de Julio de 2007. Vigencia desde 12 de octubre de 2007. Revisión vigente desde 1 de abril de 2019. Párrafo primero del número 1 del artículo 1 redactado por el apartado 1 de la disposición final décima del Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto). Vigencia: 1 enero 2017.

forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. No hay duda de que algunos religiosos podrían estar incluidos en el concepto originario de trabajador autónomo, pero la exigencia de que se realice una actividad a título lucrativo excluiría a la mayoría de los miembros de este colectivo.

Así las cosas, la asimilación de los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica a los trabajadores autónomos, de la misma manera que la asimilación del clero diocesano a los trabajadores por cuenta ajena⁴³, obedece al principio de universalidad de la cobertura, dando cumplimiento, de esta forma, al mandato constitucional en cuya virtud “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad” (art. 41 de la CE). En este sentido, el legislador se ha visto obligado a forzar el concepto de trabajo autónomo para dar cabida en el sistema de Seguridad Social a un colectivo que, de otro modo, pudiera haber permanecido indefinidamente al margen de la cobertura social⁴⁴.

Sin embargo, no se reconoce autonomía alguna para elegir el régimen de Seguridad Social por el que decide optar el colectivo religioso. En este caso, por imperativo legal, la incorporación tiene lugar necesariamente en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y no en el General, como en el caso del clero diocesano. La propia Exposición de Motivos del Real Decreto, por el que tiene lugar la incorporación, considera que este diferente tratamiento jurídico obedece a los siguientes factores:

- a) Las características que presenta el trabajo en comunidad de los religiosos ofrece una serie de rasgos comunes al trabajo por cuenta propia que realizan determinadas personas en empresas, cooperativas o colectivos que están incorporados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- b) Las dificultades de orden jurídico y legal que existen para asimilar a los religiosos a los trabajadores por cuenta ajena, al considerar que falta la nota de ajenidad, como ocurre en el trabajo desarrollado en el seno de la familia.

⁴³ Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, por el que se regula la Seguridad Social del Clero, (BOE de 19 de septiembre de 1977).

⁴⁴ LOPEZ ANIORTE, M.C., *Ámbito subjetivo del Régimen especial de Trabajadores Autónomos*, Pamplona, Aranzadi, 1996, p. 351.

Precisamente, esta equiparación del trabajo de los religiosos con el trabajo familiar ha dado lugar, en algunas ocasiones, a la adopción de medidas de carácter discriminatorio en materia de Seguridad Social⁴⁵. En este sentido, se ha considerado, hasta fechas muy recientes, como causa de extinción de la pensión de viudedad y orfandad, junto a la adquisición del estado matrimonial, el hecho de “tomar estado religioso”⁴⁶. Para algunos autores, “esta causa de pérdida de la pensión de viudedad y orfandad resulta totalmente injustificada, en la medida en que ésta no puede ampararse en una supuesta recepción por parte del derecho civil de las exigencias canónicas que conlleva el voto de pobreza (...), ni mucho menos, puede considerarse la profesión religiosa como un acto que altera el estado civil. Lo que realmente transcendía en esta medida era la equiparación de la profesión religiosa al matrimonio”⁴⁷. Es por ello que la pérdida de las pensiones, en los términos mencionados, podría ser considerada como una medida discriminatoria y conculcatoria del principio de igualdad sancionado en el art. 14 de la CE.

Afortunadamente, el actual Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁸, prescinde de esta circunstancia como causa extintiva de la pensión de viudedad y orfandad. La finalidad última a la que parece responder esta modificación no es otra que evitar cualquier atisbo de discriminación por razones religiosas debido al perjuicio económico que puede generar la pérdida de esta pensión al colectivo de religiosos. No podemos olvidar que el objeto de esta prestación que la Seguridad Social otorga es la de reparar las rentas de trabajo en las que, por mediación del causante, participaban los causahabientes⁴⁹, circunstancia, esta última, que tiene particular trascendencia en el

⁴⁵ Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen Normas para la aplicación y Desarrollo de las prestaciones de Muerte y Supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social, arts. 11 y 22.

⁴⁶ ESTEVAN CABEZAS. J.L., “Extinción de la pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso y por observar una conducta deshonesto o inmoral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, n.43, p. 509.

⁴⁷ MOTILLA DE LA CALLE. A., *Derecho laboral y Seguridad Social de los miembros de órdenes y congregaciones religiosas*, Universidad de Alcalá, 2000, pp. 96 y 96.

⁴⁸ BOE de 31 de octubre de 2015.

⁴⁹ ALONSO OLEA. M, y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, 2000, p. 137.

supuesto de los religiosos, en virtud de la renuncia que realizan a la hora de la emisión de los votos⁵⁰.

3. Concurrencia de regímenes

El límite a la autonomía que representa para la confesión religiosa el hecho de imponer como obligatorio el Régimen de Trabajadores Autónomos para sus religiosos se ha querido ver en la analogía que presenta este colectivo con los socios trabajadores de una compañía regular colectiva o bien con los socios de compañías comanditarias, que el Decreto 2530/1970 declara expresamente incluidos en el ámbito de Régimen Especial de Trabajadores Autónomos⁵¹. Sin embargo, no siempre y necesariamente la situación real es la descrita, sino que, a juzgar por la diversidad de situaciones laborales en las que se puede encontrar el religioso, en los términos antes vistos, su incorporación a un régimen u otro de la Seguridad Social debería responder a los parámetros en que se desarrolla su actividad laboral.

En este sentido, el art. 2.1 del Real Decreto que regula su inclusión, excepciona de la asimilación a los trabajadores por cuenta ajena a “aquellos religiosos que realicen una actividad profesional que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social”. La exclusión afecta al menos a religiosos o religiosas que presten servicios por cuenta de terceros, percibiendo de éstos una retribución que integran en su propio patrimonio, en los casos en que este incremento patrimonial sea compatible con la renuncia previa a la entrada en la Congregación. Sin embargo, hay otras situaciones en las que debería operar también esta excepción, de acuerdo con la tesis que venimos mantenido a lo largo de este estudio.

Este sería el caso en el que el religioso no se limita a la realización de actividades estrictamente religiosas, sino que ejerce una profesión dentro de lo que hemos denominado institución–organización empresarial, en observancia del voto de obediencia contraído. En la práctica, también en estos casos se está aplicando la asimilación tratada, en atención a que el Real Decreto 3325/1981 no distingue entre actividades apostólicas y

⁵⁰ Para un estudio del régimen de la renuncia de los bienes por parte del religioso profeso de votos solemnes Vid., ALVAREZ CAPEROCHIPI, J.A., *El derecho patrimonial de los religiosos*, Pamplona, 1974, pp. 116 y s.

⁵¹ VIDAL GALLARDO, M., *Trabajo y Seguridad Social...*, cit. p. 340.

profesionales y así ha venido siendo reconocido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia⁵². No obstante, compartimos la opinión de aquellos que interpretan que en este supuesto debería operar la excepción y ser afiliados los religiosos al Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena, actuando la institución como empleador o empresario para el que desempeñan sus servicios profesionales⁵³. De no ser así, se pueden producir situaciones discriminatorias que vulneran el principio de igualdad por razones religiosas, pues advertimos que al religioso le corresponde obligatoriamente la afiliación al Régimen Especial de Autónomos, aunque realice exactamente la misma actividad profesional y en el mismo centro de trabajo que sus compañeros seculares. En este sentido, considero que debería operar un límite a la autonomía de las confesiones religiosas y permitir que sea el propio trabajador, prestador de los servicios profesionales, quien optase por el régimen de afiliación que le resultase más favorable⁵⁴.

Distinto es el supuesto en que el religioso realiza una actividad productiva para su propia orden o congregación, percibiendo de ésta una retribución que ingresa en su propio patrimonio, previa la celebración de un contrato de trabajo, situación poco frecuente en la práctica. En este supuesto opera la excepción de que venimos tratando, siendo procedente la inclusión del religioso en cuestión en el Régimen General, toda vez que estaríamos ante una auténtica relación laboral. En este sentido se pronuncia la Resolución de 29 de abril de 1988, de la Dirección General del Régimen Jurídico de la Seguridad

⁵² MALDONADO MONTOYA, J.P., *Las actividades religiosas...*, cit. p. Entre la Jurisprudencia pronunciada en este sentido Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 15 de enero de 1987 (Ar.680) y 24 de noviembre de 1983 (Ar. 10030).

⁵³ AVILA ROMERO, M., *La Seguridad Social del clero y sus auxiliares seculares*, en *La Ley*, Tomo IV, 1984, 1195.

⁵⁴ Sin embargo, no siempre ha sido así. Al respecto se pronuncia la Sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero que resuelve el recurso de amparo 1909/1991, interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social que desestimó la demanda interpuesta por una exreligiosa frente a la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociéndole pensión de jubilación, entiende que no se vulnera el principio de igualdad por el hecho de que a efectos del cálculo de su pensión de jubilación, no se hubiese computado el tiempo durante el que prestó sus servicios como profesora de Enseñanza General Básica en diversos colegios de la Congregación a la que perteneció. Con posterioridad a dicho período, la religiosa se secularizó y continuó prestando servicios como profesora para su antigua congregación y para otras empresas distintas. La trabajadora entiende que debió estar afiliada y dada de alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde un principio. En cambio, el Tribunal Constitucional entiende que no hay discriminación ya que “la actividad docente, por encima de todo, se ejercía en virtud de la profesión religiosa y por los votos de pobreza y obediencia contraídos, lo que impide dotar de naturaleza contractual a la actividad dentro de su propia Comunidad religiosa. Se trata, además, de una prestación en la que está ausente por completo el interés de ganancia o de percibir una contraprestación económica (...). Vid., MARAVALL GOMEZ-ALLENDE. E., “Pensión de jubilación de religiosa: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 71, 1995, pp. 473-482.

Social, sobre inclusión en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social de determinados miembros de congregaciones religiosas⁵⁵. La citada Resolución reconoce que “es admisible la existencia de una relación laboral cuando la Congregación, como frecuentemente ocurre en asociaciones religiosas que emprenden actividades empresariales en el ámbito de la sanidad y la enseñanza, adopte una estructura empresarial desenvolviéndose conforme a criterios organizativos empresariales, aunque sus fines puedan ser estrictamente económicos, sometiéndose a la legislación laboral como un empresario más para regular la relación con sus trabajadores”. Y considera esta Resolución que, aplicando el artículo 3 del Convenio Colectivo Estatal para la Enseñanza Privada⁵⁶, se excluye de su aplicación al personal religioso que pertenezca a la orden o congregación religiosa titular del centro (...) siempre que el trabajo que se realice no tenga relación con las necesidades o actividades del centro. A sensu contrario, podemos deducir que, si la congregación es titular o gestiona centros de enseñanza, ésta puede suscribir contratos de trabajo, con la consecuente inclusión de los religiosos y religiosas en el Régimen General de la Seguridad social, es decir, el propio de los trabajadores por cuenta ajena⁵⁷.

La incorporación al Régimen de trabajadores por cuenta ajena en este caso se ha querido ver en la similitud que presentan estos supuestos con la situación en que se encuentra “el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive de los trabajadores que (...) de forma habitual, personal y directa, colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, *siempre que no tengan la condición de asalariados respecto de aquéllos*”⁵⁸. En este último supuesto, es la nota de ajenidad la que se encuentra desdibujada, dando lugar a la posible exclusión del religioso del Régimen Especial de Autónomos. No podemos olvidar que el recurso a este sistema de cobertura social es un último remedio por las peculiaridades que comporta.

Finalmente, se presenta el caso en que el religioso realice una actividad laboral para un tercero, pero entregue la retribución directamente a la orden en virtud del voto de

⁵⁵ BISS núm. 6, de 1988.

⁵⁶ Aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de abril de 1987 (BOE de 4 de mayo de 1987).

⁵⁷ La Resolución de la Dirección General del Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 1988, sobre inclusión en el ámbito de aplicación del Régimen General de determinados miembros de Congregaciones religiosas reconoce que “(...) es admisible la posibilidad de que los religiosos suscriban contratos de trabajo con su Congregación..., no obliga a suscribirlos, sino que se deja a lo que las partes acuerden (...)”.

⁵⁸ La cursiva es de la autora. Vid., Artículo 3, apartado b) del Real Decreto 2530/1970.

pobreza asumido. Considero que, en estos supuestos, si los servicios prestados fueron efectivamente retribuidos, aunque la retribución se entregue a la orden, no por ello deja de existir una prestación de servicios que debe quedar disciplinada por las normas del Derecho laboral⁵⁹. Procedería, por tanto, en este caso, su inclusión en el Régimen General. El Real Decreto 3325/1981, en su artículo 1, “no sólo exige que los religiosos realicen su actividad exclusivamente bajo las órdenes de sus superiores respectivos, sino también, que lo hagan para la Comunidad Religiosa a la que pertenezcan”⁶⁰. Esta es la opción por la que se decanta la jurisprudencia en alguno de sus pronunciamientos, haciendo responsable del pago de las cuotas no a la Orden, si no al tercero⁶¹.

IV. CONFLICTO DE INTERESES ANTE LOS TRIBUNALES ESPAÑÓLES

Llegados este punto, considero que puede resultar de interés para nuestro estudio exponer algunos de los pronunciamientos judiciales que ponen de manifiesto la orientación seguida en esta materia por nuestros tribunales pues, no en todos los casos, el órgano juzgador diferencia la organización institucional de la organización empresarial dentro de una comunidad religiosa, pudiendo incurrir, en algunas ocasiones, en un tratamiento discriminatorio por razones religiosas otorgado a quien presta servicios en el seno de estas instituciones.

Un ejemplo de cuanto venimos diciendo representa la *Sentencia del Tribunal Constitucional de 26 de marzo de 1984*⁶² que resuelve el recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo, formulado a instancia de los actores frente a la Congregación religiosa de la que son miembros, así como el Consejo Superior de Protección de Menores, institución en que prestan sus servicios profesionales como educadores. Los demandantes solicitan que se les reconozca expresamente la concurrencia de una relación laboral que les vincula con el Consejo Superior de Protección de Menores, habida cuenta que la dirección y la administración

⁵⁹ ALONSO OLEA. M., *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo X, Madrid, 1992, pp. 655-658.

⁶⁰ MALDONADO MONTROYA. J.P., *Las actividades religiosas...*, cit. p, 202.

⁶¹ VIDAL GALLARDO, M., “Valoración jurisprudencial...”, cit. pp. 731 y ss. donde se recoge un elenco de resoluciones que se pronuncian en este sentido.

⁶² STC 43/1984, de 26 de marzo. Recurso de amparo 330/1983. BOE de 25/04/1984.

de la Casa Tutelar está a cargo de la Congregación, en virtud de un contrato suscrito con el presidente del Tribunal Tutelar, con las siguientes características específicas:

1. La administración corresponde al personal religioso, pero ésta se debe efectuar de acuerdo con las reglas que se dicten para la inversión de los presupuestos de cada centro del Consejo Superior de Menores
2. La plantilla del personal religioso es nombrada por la Congregación, una vez puesta en conocimiento del Presidente del Tribunal Tutelar de menores.
3. El contrato preveía, asimismo, las cantidades que en concepto de retribución se abonaría a cada religioso. Esta cantidad se equipara a los salarios correspondientes al previsto en la Ordenanza laboral y Convenio Colectivo del sector.

En virtud de estas estipulaciones, los actores desempeñan su trabajo con la categoría profesional de educadores, equiparándoles al personal laboral seglar, si bien, estos salarios iban destinados a formar parte del fondo común de la Congregación, entregando el Superior a cada uno lo que necesitaba, hasta el momento en que manifiestan su decisión de abandonar la orden, momento a partir del cual se les entrega el importe íntegro de sus salarios. Producida la secularización y consecuente desvinculación de la Congregación, se les notifica el cese en la función de educadores, por entender que desempeñan este cometido en razón de su condición de religiosos. No obstante, se encuentran afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, como sus compañeros seculares, y no al de trabajadores autónomos, como les correspondería por estar integrados en la comunidad religiosa de la que son miembros.

Las razones que aduce el TCT⁶³ en defensa de la incompetencia del orden jurisdiccional social en esta materia se centran, por lo que interesa a nuestro estudio, en que las relaciones entre el Consejo y la Congregación y entre ésta y los actores son, civil la primera y canónica la segunda. Estas circunstancias conducen a los recurrentes, apreciando vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en los arts. 14, 16.1 y 24.1 de la Constitución española, a solicitar la declaración de nulidad de la resolución recurrida y el reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación que vincula a los actores con el Consejo Superior de protección de Menores.

⁶³ Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo, de 23 de marzo de 1983, recaída en el recurso de suplicación núm. 434/1982, en Autos núms. 1207 a 1209/1981, procedentes de la Magistratura núm. 1 de Málaga.

Por su parte, el TC sólo estima parcialmente el recurso de amparo, declarando la nulidad de la STCT recurrida en lo referente a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto la misma, al declarar la incompetencia del orden jurisdiccional laboral, no previene a los actores ante quién y cómo pueden hacer uso de los derechos que pudieran corresponderles en relación con su cese en la actividad de educadores. En cambio, no aprecia que la resolución recurrida, al negar la existencia de relación laboral en la prestación de estos servicios, vulnere el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 de la Constitución ni el derecho a la libertad ideológica y religiosa y de culto del art. 16.1⁶⁴, cuestión que no compartimos y que convenimos con las alegaciones de los interesados por las siguientes razones:

- a) “La violación del principio de igualdad se ha producido porque el Consejo Superior de Protección de Menores les ha tratado de forma discriminatoria, ya que, ejerciendo su actividad en la medida en que formaban parte de una Congregación Religiosa, son cesados en cuanto su situación personal cambia y pasan de ser religiosos a formar parte del cuerpo civil de la sociedad, tal y como lo entendió la Magistratura al declarar que la renuncia al estado religioso fue el fundamento de su cese en el trabajo. La capacidad para ser educadores no viene impuesta por el hecho de ser religiosos o no serlo, puesto que la labor docente del educador es una profesión o actividad y el ser religioso un carácter o situación, siendo ambos compatibles e independientes, razón por la cual, si una persona se encuentra cualificada para desarrollar una actividad profesional, no cabe discriminarla por haber cambiado de situación o estado frente a una confesión religiosa, sin que, por otra parte, haya dejado su condición de católico. Ello conduce a considerar discriminados a los actores, y no tanto por su religión, sino por un matiz aún más sutil como es el de su situación ante la religión; en consecuencia, entienden vulnerado el art. 14 de la Constitución, mencionando además su relación con el art. 16, núm. 1 y 3 de la misma”.
- b) El art. 16.1 de la Constitución, que garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos, impide que los valores o intereses religiosos se erijan en parámetros para medir la legitimidad o justicia de las normas y actos de los poderes públicos, al tiempo que veda cualquier tipo de confusión entre las funciones religiosas y las estatales. La Congregación de Religiosos Terciarios

⁶⁴ STC 43/1984, de 26 de marzo, FJ, 3 y 4.

puede tener derecho a sancionar a aquellos de sus miembros que la abandonen con la pérdida de sus derechos dentro de la Congregación, pero lo que no es posible es que un organismo público, como el Consejo Superior de Protección de Menores, convierta los valores religiosos en parámetro suficiente para descalificar la labor educativa de los actores y despedirlos privándoles de su situación laboral por haber perdido la religiosa. El propio Tribunal Constitucional ha declarado en su Sentencia de 13 de mayo de 1982 que “las actitudes religiosas de los sujetos no pueden justificar diferencias de trato jurídico”⁶⁵. La Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, sobre libertad religiosa, lo impide igualmente al disponer en su art. 1, párrafo 2, que <<las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley>> y que <<no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad>>. Es de destacar que igual actividad que los actores desarrollan profesores seculares, para los cuales resulta evidente la relación laboral, cuya jurisdicción protege sus intereses, discriminándose de tal protección a los recurrentes”.

En consecuencia, resulta evidente que la causa del cese consiste en haber dejado de pertenecer a la Congregación, causa ajena a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en una clara conculcación del derecho de igualdad y no discriminación. En cuanto a la vulneración de la libertad religiosa, si bien es cierto que es frecuente que el Estado se sirva de Congregaciones religiosas para el desarrollo de sus fines a través de la celebración de conciertos, estos servicios han de prestarse respetando la libertad de pensamiento de sus miembros individualmente considerados, que son quienes de manera directa realizan la función de educación; el Consejo podrá pedir un alto grado de capacitación, pero no un alto grado de compromiso religioso.

En parecidos términos se pronuncia la *Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 1994*⁶⁶, en relación con una religiosa que había desempeñado su trabajo como profesora de enseñanza general básica en distintos colegios administrados por la Congregación a la que pertenece. El conflicto se plantea porque no se la computan los

⁶⁵ STC 24/1982, de 13 de mayo, de 1982. Recurso de inconstitucionalidad 68-1982. (BOE núm. 137, de 09 de Juni de 1982), FJ.1º. Manifiesta el TC que “la razón de prohibir al Estado la adopción de una religión oficial estriba en proteger la libertad religiosa de los ciudadanos y la igualdad de éstos, evitando que reciban un trato discriminatorio por razón de sus creencias”.

⁶⁶ STC 63/1994, de 28 de febrero, de 1994. Recurso de amparo 1909/1991. BOE de 24/03/1994.

años en que desempeñó estos servicios profesionales, a efectos de generar el derecho a percibir pensión de jubilación, por entender que entre la demandante y la Congregación no existía relación contractual de ninguna clase, sino la relación canónica derivada de la profesión religiosa. El TC en esta resolución entiende que la relación entre religiosa y Congregación no puede ser calificada como laboral por considerar que el trabajo como profesora realizado por la religiosa, ahora demandante de amparo, no era ajeno a los compromisos asumidos como profesora. Estima el Tribunal que “la pertenencia de la actora a la comunidad religiosa, en uso de su libertad asociativa, suponía la disposición de ella a aceptar voluntaria y desinteresadamente, además de los trabajos en beneficio de la comunidad, aquellas otras tareas no genuinamente religiosas como la actividad docente, orientadas al servicio de ciertos sectores de la sociedad. La subordinación o dependencia a la Superiora del Centro, como en el caso de los compañeros seculares en las tareas educativas, responde a las necesidades organizativas y puede constituir un elemento esencial del contrato laboral, pero no convierte a la actora en trabajadora por cuenta ajena. Su relación con la actividad del centro estaba imbuida, por encima de todo, de una espiritualidad y de un impulso de gratuidad, en virtud de la profesión religiosa y de los votos de obediencia y pobreza contraídos, que impiden dotar de naturaleza contractual la actividad educativa desempeñada por la recurrente dentro de su propia comunidad religiosa, y disciplinada por vínculos de carácter espiritual en atención exclusivamente a consideraciones altruistas extrañas a las relaciones contractuales de trabajo. Se trata de una prestación en la que está por completo ausente el interés de ganancia o de percibir una contraprestación económica”⁶⁷.

Sin embargo, conforme a los argumentos aportados en este estudio y, en aplicación de los derechos reconocidos por el ordenamiento laboral como límite a la autonomía de las confesiones religiosas, eje central de todo el trabajo, compartimos la tesis mantenida por el Ministerio Fiscal en defensa de la concurrencia de una relación laboral y, en consecuencia, la correspondiente aplicación de la normativa estatal sobre Seguridad social para el cómputo de la pensión de jubilación de la religiosa. Al denegarle el amparo solicitado, consideramos que se produce una discriminación en relación a los demás profesores que en el mismo centro de trabajo (colegio de la Congregación-institución/organización empresarial), desempeñaban idénticas funciones, discriminación

⁶⁷ *Ibidem.*, FJ. 4°.

por motivos de religión y, por ende, la resolución impugnada⁶⁸ vulnera el artículo 14 en relación al artículo 16 de la Constitución. Reconocido el hecho de que la actora prestaba servicios como profesora en estos centros docentes, la resolución entiende que tales servicios se prestaban por causa y razón de su pertenencia a la citada orden religiosa y no existía relación contractual alguna. El hecho de que no hubiera una remuneración en sentido estricto por estos servicios no obsta para que se aprecien los caracteres que definen una relación de trabajo por cuenta ajena, a saber, desarrollar una actividad laboral idéntica, en cuanto a titulación y capacidad que la que prestan en centros públicos y privados, religiosos y no religiosos. Además, desempeñar estos servicios en relación de subordinación y dependencia de sus superiores en los centros de enseñanza respectiva.

Así las cosas, la razón de la discriminación referida se hace recaer en la inexistencia de vinculación contractual que objetivamente estaba presente pero que no reviste la forma civil que exige la resolución recurrida. La actora, como razona la STC 109/1988⁶⁹, “realizaba una tarea propia de seculares y no exclusivamente religiosa, por lo que no hay razón alguna para dispensarle un trato diferenciado al otorgado al resto de compañeros”⁷⁰, teniendo en cuenta que, sustancialmente, la relación de dependencia con el centro era idéntica y que los compromisos religiosos asumidos por el profesore carecen de relevancia jurídica civil, en los términos analizados.

De fechas posteriores son las *Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 19 de diciembre de 2013*⁷¹ y del *Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de septiembre de 2016*⁷².

En la primera de estas resoluciones se mantiene la tesis según la cual la vinculación de una religiosa con su comunidad no es un contrato laboral. El pronunciamiento tiene lugar como consecuencia de la demanda planteada por el despido

⁶⁸ Sentencia de 28 de junio de 1991 del Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid.

⁶⁹ STC 109/1988, de 8 de junio, de 1988. Recurso de amparo 453/1987. BOE de 25/06/1988. FJ. II, reconoce que (...) si se trata, como parece, que es el presente caso de religiosa que, bien por decisión propia o bien por el cumplimiento de reglas especiales de un instituto, que no es propiamente de vida monástica, se inserta plenamente en la vida secolar, resulta claro que no hay ninguna razón para no aplicarle, en aras precisamente del principio de igualdad ante la ley, avalado en este punto por su propia decisión personal, el mismo ordenamiento previsto para los seculares que es entonces, no la norma excepcional de los clérigos que ejercen ministerio sacerdotal, sino las de las relaciones de servicio doméstico (...).

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ STSJA 2049/2013, de 19 de diciembre de 2013. Ref. Iustel: 2046945.

⁷² STSJA 398/2016, de 16 de septiembre de 2016. Ref. Iustel: 2047480.

de una religiosa que había venido desempeñando funciones de profesora de lengua extranjera en el colegio concertado Divina Pastora, cuya titularidad la ostenta el Convento de Santa Clara Hermanas Clarisas y, - lo que interesa a nuestro estudio – *“ejerciendo su labor en el centro en las mismas condiciones que el personal docente seglar”*, según consta en la literalidad de la sentencia aquí analizada. De manera que, aunque el título exigido para el desempeño de su actividad profesional y el resto de condiciones laborales son idénticas a las de sus compañeros, se produce ya una diferencia respecto al régimen de cotización a la Seguridad social, que apunta a un trato diferenciado por razones religiosas.

En otras palabras, como consta en la citada resolución, figura como empleador, a efectos del régimen de Seguridad social, “Religiosas de Santa Clara”, pero apareciendo un empleador, no se aplica el régimen de trabajadores por cuenta ajena, como ocurre con el resto de compañeros no religiosos, sino que la demandante figura afiliada como religiosa en el régimen de autónomos. Esto es lo que sirve para justificar al órgano juzgador que, cuando pierde la condición de religiosa, al solicitar el indulto de salida del Instituto, desaparece el requisito sobre el que se fundamenta esta afiliación, además de haber cesado las obligaciones y derechos mutuos.

A partir de estas circunstancias, la actora interpone demanda contra la Congregación a la que pertenecía así como la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, pues al amparo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran infringidos los artículos 1.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación 14 y 16 de la Constitución Española y el Real Decreto de 3325/1981, por el que se incorpora al régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica. Alega la parte recurrente que “la prestación de servicios de la actora como profesora de inglés en el centro propiedad de la congregación religiosa codemandada debe calificarse como una auténtica relación laboral, por lo que su cese, tras su pérdida de la condición de religiosa, debe considerarse un despido”⁷³.

Estima esta resolución que “(...) la problemática referente al régimen jurídico docente de los miembros de las Órdenes y congregaciones religiosas ha sido analizado tanto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sentencia de

⁷³ STSJA 2049/2013, de 19 de diciembre, FJ 2º.

14 mayo 2001), como por el Tribunal Constitucional (Sentencia 63/1994, de 28 febrero 1994). Ambas sentencias llegan a la conclusión de que la relación entre el religioso y comunidad no puede ser en modo alguno calificada como laboral, pues las actividades docentes realizadas por dichos religiosos no son ajenas a sus compromisos como tales, ya que la pertenencia a una comunidad religiosa, en uso de la libertad asociativa, supone la disposición a aceptar voluntaria y desinteresadamente, además de los trabajos en beneficio de la comunidad, aquellas otras tareas no genuinamente religiosas como la actividad docente, orientadas al servicio de ciertos sectores de la sociedad”. Extremo, éste, con el que estaríamos de acuerdo si la prestación del religioso fuese típicamente religiosa, lo que aquí no se cumple, por ejemplo, si la enseñanza fuese de religión católica en sentido confesional⁷⁴.

En la misma línea considera la sentencia que “la subordinación o dependencia superior del centro, como en el caso de los compañeros seculares en las tareas educativas, responde a las necesidades organizativas del centro educativo y puede constituir un elemento esencial del contrato laboral, pero no convierte a la religiosa en una trabajadora por cuenta ajena. Su relación con la actividad del centro se encuentra imbuida, por encima de todo, de una espiritualidad y de un impulso de gratuidad, en virtud de la profesión religiosa y de los votos de obediencia y pobreza contraídos, que impiden dotar de naturaleza contractual a la actividad educativa desempeñada por la religiosa dentro de su propia comunidad, la cual se encuentra regulada por vínculos de carácter espiritual en atención exclusivamente a consideraciones altruistas extrañas a la relaciones contractuales de trabajo. Se trata, en fin, de una prestación en la que está por completo ausente el interés de ganancia o de percibir una contraprestación económica. Esto no quiere decir que no pueda considerarse como laboral la relación que un religioso pueda mantener con un tercero fuera de la comunidad a la que pertenece cuando tal actividad reúna las notas características del contrato de trabajo, pero esta situación es sustancialmente distinta a cuando la prestación de servicios se realiza para la propia comunidad religiosa de la que se forma parte”⁷⁵.

⁷⁴ Vid sobre este particular el trabajo del CUBILLAS RECIO, L.M., “Confesionalidad y relación del profesor de religión católica en los centros públicos. Derecho español”, en *Ius et Iura. Escritos de Derecho Eclesiástico y de Derecho Canónico en honor al Profesor Juan Fornés*, Granada, 2010, pp. 285 y ss. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., «Contratación laboral de los profesores de religión católica por la Administración Pública (comentario a la STC 38/2007 de febrero)», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 80, 2007, p. 273.

⁷⁵ STSJA 2049/2013, de 19 de diciembre, FJ 2º.

Finalmente, concluyen las referidas sentencias que la religiosa, antes de secularizarse, no se encontraba en la misma situación que sus compañeros seculares, aunque realizase la misma actividad docente que ellos, pues su condición de religiosa de la congregación que ostentaba la titularidad del colegio constituye una nota diferencial que implica la inexistencia de vulneración del principio de igualdad y no discriminación regulado en el artículo 14 de la Constitución Española. Por tanto, no debiendo calificarse como una relación laboral la actividad docente realizada por la actora en el colegio propiedad de la congregación religiosa de la que formaba parte, resulta evidente que su cese en dicha actividad, tras su secularización y consiguiente abandono de la referida congregación religiosa, no puede ser considerado como un despido, sin que, por otra parte, proceda el abono de las cantidades reclamadas como salarios.

A mayor abundamiento, la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se regula el Régimen de Conciertos de los Centros Educativos, señala taxativamente que la terminación de la actividad del profesorado que no tenga una relación contractual de carácter laboral con la entidad titular del centro no tendrá el carácter de despido. Esta norma, a nuestro juicio, viene a dar cobertura legal a la situación de discriminación que experimenta el colectivo de religiosos-educadores en su propia Comunidad religiosa.

Al faltar la calificación jurídica laboral en la prestación profesional de sus servicios, a pesar de la concurrencia de los elementos objetivos que pudieran dar pie a esta consideración, se les coloca a los religiosos en una situación de indefensión ante un cese de la actividad que no puede calificarse de despido, al no tratarse de actividad laboral. La vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razones religiosas es evidente. El abandono de la Asociación – Comunidad religiosa en este caso – lleva aparejado el cese en la prestación de los servicios profesionales. Ante situaciones como la descrita, los religiosos quedan desprotegidos y los tribunales no pueden hacer otra cosa que aplicar el derecho vigente. En definitiva, se trata de un ámbito en que el ejercicio de la autonomía reconocida a las confesiones no puede servir de fundamento a la desprotección de los derechos fundamentales de los religiosos y, ante esta falta de protección, sería deseable dotar a esta materia de una regulación protectora de este colectivo para evitar situaciones como la anteriormente expuesta.

En parecidos términos se pronuncia la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 16 de septiembre de 2016*⁷⁶. El interés de esta resolución reside en que introduce una nueva figura en este tema, que es la subcontrata para el caso de que el personal religioso preste servicios profesionales en empresas que no son de su propia titularidad, sino de propiedad ajena a la institución religiosa, tratándose, en consecuencia, de la prestación de servicios a favor de terceros. En esta sentencia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo resuelve un recurso de apelación y pone de manifiesto que la situación descrita en autos es “similar a la de una subcontrata, pues la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos firmó un convenio canónico con el Instituto de Religiosas Operarias del Divino Maestro, Avemarianas, por el cual éstas ceden a algunas de sus religiosas para realizar actividades docentes, correspondiendo el nombramiento de las religiosas y sus substitutas a la Superiora de su Congregación”⁷⁷.

Considera esta resolución que existen normas específicas para la regulación de estos supuestos que vienen a justificar la excepcionalidad en la aplicación del régimen general previsto para el colectivo afectado. Para ello, hace alusión la sentencia a la Disposición Adicional 4º del Real Decreto 2377/1985⁷⁸, por el que se aprueba el reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos. Esta Disposición Adicional reconoce que “las retribuciones de los profesores que presten servicios en centros concertados sin tener relación contractual de carácter laboral con la entidad titular del centro serán abonadas directamente a esta por la administración, previa declaración por la entidad titular, y conformidad expresa del profesor, acerca de la inexistencia de la citada relación contractual. A tales efectos, la entidad titular remitirá a la administración la relación individualizada de dicho profesorado”. Y continúa la mencionada disposición, “la administración, al abonar las retribuciones de este profesorado, que tendrán un monto equivalente al que la administración satisface por el concepto de salarios del personal docente, efectuará e ingresará en el tesoro las retenciones correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Asimismo, realizara las oportunas cotizaciones a la Seguridad Social”.

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 16 de septiembre de 2016, (rec. 207/2011, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª.

⁷⁷ *Ibidem.*, FJ 1º.

⁷⁸ Publicado en BOE núm. 310 de 27 de diciembre de 1985. Vigencia desde 28 de diciembre de 1985. Revisión vigente desde 03 de marzo de 1989.

A partir del contenido de esta norma, con las particularidades que en la misma se contemplan para la prestación de estos servicios en caso de tratarse de personal religioso y, teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, por el que se produce la incorporación a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, la cuestión estriba en determinar si, dado que el artículo 1 del Real Decreto 3325/1981 hace referencia a realizar la actividad “para la Comunidad Religiosa a la que pertenezcan”, cuando desarrollan la actividad en otro centro, deberían quedar excluidos de tal régimen e incorporarse al Régimen General de trabajadores por cuenta ajena. La resolución concluye en sentido negativo, “(...) ya que el realizar la actividad para su Congregación no quiere decir que la realicen en los centros de su propia titularidad, cosa que no es siempre posible cuando se dedican a actividades como salud o caridad, si no tiene centros propios, estimando que la existencia de una subcontrata no altera la relación laboral, ni el régimen de Seguridad social de la subcontratada, sea una empresa con trabajadores en RGSS o en RETA⁷⁹. A esta conclusión, - continúa diciendo - llegó la propia Tesorería General de la Seguridad Social en su comunicación de 17-3-2009, señalando que la DGA no justifica que haya un fraude de derecho subyacente, (...) puesto que consta que es la congregación la que asume el pago de las cuotas del RETA”⁸⁰.

Nos encontramos, en este caso, ante la situación de una religiosa perteneciente a una entidad religiosa que realiza actividades de enseñanza en un centro educativo distinto a la propia Congregación, prestación de servicios que encuentra su marco en el Convenio de colaboración suscrito entre ambas Instituciones el 27 de noviembre de 2007. De la parte expositiva del referido Convenio, se desprende -no se discute su realidad- que el Instituto de Religiosas Operarias del Divino Maestro, Avemarianas, "se dedica, dentro de las actividades que desarrolla su carisma fundacional, a la educación" y "realiza esta misión en centros propios y en otros con los que suscribe contratos de colaboración", estableciéndose, posteriormente, en las estipulaciones de dicho Convenio -en concreto en la tercera- "que entre cada Religiosa y la Obra Diocesana no existirá relación contractual de carácter laboral", y en sus letras a) y b) que:

⁷⁹ STSJ de Aragón 398/2016, de 16 de septiembre, FJ 1º.

⁸⁰ *Ibidem*.

- a) La designación y nombramiento de las Religiosas para la actividad educativa docente u otra no docente, será competencia de la Superiora del instituto. Esta designación será comunicada a la Obra Diocesana para su conocimiento. Los cambios de Religiosas que se pudiesen producir al inicio del curso escolar o en cualquier otro momento también serán de competencia de la Superiora general del Instituto. Esta designación será comunicada a la Obra Diocesana para su conocimiento, no generando vacante de ningún tipo.
- b) La Institución Religiosa de Operarias del Divino Maestro, percibirá como contraprestación, por la cesión de personal contemplada en este Convenio, los importes que sean reconocidos por la Administración educativa al personal docente de Centros concertados en relación laboral con la entidad titular del Centro, incluyéndose las cuotas de cotización al R.E.T.A y S.E.R.A.S y cualquier otro concepto que asuma la Administración educativa, como contraprestación por el servicio del personal de Centros concertados. Dicho Instituto Religioso asumirá respecto de ese personal el cumplimiento de las obligaciones Seguridad Social y tributarias que, en su caso, sean aplicables".

Ante la situación descrita, la sentencia aquí comentada estima que la religiosa "debe mantenerse incluida en el RETA, puesto que falta el elemento determinante para considerar que existe actividad laboral, la retribución, y, además porque el religioso no se encuentra sometido a un contrato laboral, ya que puede ser cesado o sustituido en el ejercicio de dicha actividad en cualquier momento por el superior de la congregación a la que pertenece"⁸¹. Consideramos, no obstante que el carácter laboral de la relación, o contrato laboral, no depende de quien tenga la facultad decisoria de la congregación para extinguir el vínculo con la misma. Habría que pensar, en este sentido, en la facultad de reorganización del personal religioso dentro de la congregación para asumir unas u otras tareas.

Los argumentos que utiliza la resolución para justificar el trato diferenciado recibido por estas religiosas respecto a sus compañeros seculares que desempeñan junto a ellas funciones educativas en el centro docentes, aun reconociendo que se trata de un

⁸¹ Dicha situación -religiosa de una Entidad religiosa que realiza actividades de enseñanza en un centro educativo distinto Congregación- ha sido resuelta por parte de la TGSS, en dicho sentido, en la resolución de 17 de marzo de 2009, que cita la sentencia de instancia, así como otras posteriores, como la de 30 de abril de 2009, en las que con relación a los religiosos de congregaciones que realizan actividades de enseñanza en centros educativos distintos de la propia Congregación, sin percibir -ellos- ninguna retribución por realizar dichas actividades, estiman que no estamos ante trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social.

centro ajeno a la Institución a la que pertenece, estriban en que la religiosa presta sus servicios “por orden de sus superiores y para la comunidad de pertenencia, aunque en un Centro distinto, ya que su vocación o misión es dedicarse a la actividad educativa en centros propios u otros con los que su institución celebre contratos de colaboración”⁸².

Llegados a este punto, consideramos más que cuestionable que condiciones como las contenidas en las estipulaciones del Convenio que acabamos de transcribir, puedan ser objeto de un pacto y queden amparadas en el ejercicio de la autonomía de que gozan las confesiones. Apreciamos, por el contrario, que las normas y convenios que las contemplan superan los límites que exigen los derechos constitucionales. Además, al excluirse la relación contractual de carácter laboral por imperativo legal, la norma está amparando la afiliación a un régimen de la Seguridad social, el de trabajadores autónomos, por el hecho de ser religiosas, cuando realmente están desempeñando unos servicios que deberían obligar a la institución a su inclusión en el Régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Se trata, en definitiva, de motivaciones religiosas las que llevan a otorgar distinto tratamiento a este colectivo unido a la renuncia de derechos que implican estipulaciones como la que disciplina la situación del religioso-educador descrita. Todo ello nos conduce a pensar que la autonomía reconocida a la confesión no puede servir para establecer una especie de “blindaje” frente a los Derechos fundamentales de los ciudadanos, en este caso, de los religiosos que, por el hecho de serlo, no pierden la condición de tales ciudadanos.

A través de estas resoluciones judiciales se pone de manifiesto cómo en algunas ocasiones el ejercicio de la autonomía religiosa se traduce en un diferente tratamiento jurídico que recibe el personal religioso en la prestación de sus servicios profesionales. En este sentido, aunque es evidente que el encuadramiento dentro del centro educativo conlleva la sujeción a las normas propias del mismo, lo cual responde a las necesidades organizativas, sobre dicha sujeción se hace prevalecer la vinculación a las órdenes de sus superiores. Como consecuencia de ello, se considera que se desdibujan las características propias de un contrato laboral, ya que dicha religiosa presta sus servicios no por decisión del centro docente, sino por designación de su Institución, que puede en cualquier momento sustituirla, sin que tenga intervención en esta decisión el centro educativo, no percibiendo tampoco retribución por su actividad, ya que es la Institución a la que

⁸² *Ibidem.*, FJ 3º.

pertenece la que percibe los importes reconocidos por la Administración educativa al personal docente de Centros concertados. Sería deseable modificar esta situación y arbitrar mecanismos de garantía de los derechos de las personas que optan por esta forma de vida.

Entendemos que el régimen descrito entraña un tratamiento diferenciado del personal religioso respecto a sus compañeros seculares en el desempeño de idénticos servicios y representa una evidente conculcación de los principios de igualdad y no discriminación por razones religiosas que aconsejan establecer límites a la autonomía de las confesiones para evitar situaciones como las contempladas en estas resoluciones judiciales. Estamos convencidos de que la praxis de eximir de la aplicación de determinados preceptos laborales en atención a la singularidad de las entidades religiosas, en concreto, en las relaciones que éstas mantienen con su personal, sobrepasa los límites impuestos a la autonomía de la que gozan según el ordenamiento, en particular, según lo dispuesto, precisamente, en la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Esta autonomía puede cobijar la eficacia de un Derecho estatutario de las entidades religiosas, incluso la de un Derecho superestatutario, pero en modo alguno superar los límites derivados de la aplicación de derechos fundamentales y de principios constitucionales.

V. CONSIDERACIONES FINALES

Las instituciones religiosas muestran una caracterización ideológica muy acentuada, igual que sucede en el caso de otras formaciones sociales que se definen como empresas ideológicas, ideología que, en este caso, tiene su base en unas convicciones religiosas. Pero esta consideración no representa obstáculo alguno para que, en el seno de una confesión religiosa, a través de sus instituciones, se puedan desarrollar determinadas actividades profesionales que proporcionen un rendimiento económico orientado a la consecución de los fines institucionales previstos en su propia normativa, la cual actuaría como derecho estatutario, derivado del ordenamiento del Estado, en este caso, del ordenamiento laboral estatal.

La especial naturaleza del vínculo institucional que une al personal religioso a la comunidad a la que pertenece, dificulta la posibilidad de encuadrar el trabajo llevado a cabo por este colectivo en cualquiera de las categorías que integran el complejo ámbito laboral, máxime, si tenemos en cuenta, que el propio ordenamiento del Estado ha

reconocido a las confesiones autonomía para establecer su propia organización, régimen interno y régimen de su personal (art. 6.1 de la LOLR).

No obstante, en este trabajo hemos puesto de manifiesto cómo el ámbito de esta autonomía no puede ser ilimitado sino que los derechos y libertades fundamentales que reconoce nuestra Constitución deben de actuar como límite a la autonomía organizativa de cualquier confesión religiosa y, en este caso, desde un plano de igualdad y no discriminación, el religioso no pierde por ello su condición de ciudadano, cuya actividad laboral debe estar disciplinada por las normas del ordenamiento laboral cuando desarrolle una actividad que revista los caracteres que la definan como tal, en idéntica situación al resto de trabajadores que desempeñen las mismas funciones.

Consideramos que las motivaciones de índole religiosa, moral o de análoga naturaleza que induzcan a una persona a poner a disposición sus servicios profesionales, no pueden impedir, en aras a garantizar un trato igualitario de todos los ciudadanos, el nacimiento de una auténtica relación laboral, cualquiera que sea la forma jurídica que ésta revista y la entidad para la que estos servicios sean prestados, religiosa o civil.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Carta a los religiosos sobre los tres votos y algunas virtudes*, Burgos, 1984, pp. 20 y ss.
- ANDRES, J., *El derecho de los religiosos*, Madrid, 1984.
- ALMANSA PASTOR, J.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 7ª Ed. Madrid, Tecnos, 1991.
- ALONSO, S., “La obediencia sagrada”, en *La vida consagrada. Síntesis teológica*, Madrid, 2001.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, 2000.
- ALVAREZ CAPEROCHIPI, J.A., *El derecho patrimonial de los religiosos*, Pamplona, 1974.
- ALVAREZ CORTINA, A., “Ministros de culto”, en AA.VV., *Tratado de Derecho Eclesiástico*, Pamplona, 1994.
- .- “Labour legislation and Work Religious Confesions Spanish Law”, en *Churches and labour Law in the E.C Countries*, Milán, Madrid, 1993.
- AVILA ROMERO, M., “La Seguridad Social del clero y sus auxiliares seculares”, en *La Ley*, Tomo IV, 1984.
- BELLINI, A., “Rilivanza civile dei voti monastici e ordine pubblico italiano”, en *Raccolta de scritti in onere di A. C. JEMOLO*, Vol. I, Milán, 1963, p. 23 y ss.
- BLASCO LAHOZ, J.L., *Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos: teoría (doctrina) y práctica (legislación y jurisprudencia)*, Valencia, 2016.
- BOTTA, R., *Il lavoro dei religiosi*, Padova, 1984.
- .- “L’attività lavorativa dei religiosi”, en *Rapporto de lavoro e fattore religioso*, Nápoles, 1987.

- CABREROS DE ANTA, M., “Dimisión de los religiosos de votos perpetuos. Decreto "Processus iudicialis" de la S. Congregación de Religiosos”, en *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 31, Nº 88, 1975.
- CAMPO SANTOS, E.M., *Votos, vida en común y nuevo derecho*, Madrid, 1985.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. y RODRIGUEZ BLANCO, M., “Seguridad Social de ministros de culto y religiosos”, en *Ius Canonicum*, vol. 44, n. 87, 2004, pp. 153-196.
- CASTRO JOVER, A., “Laicidad y actividad positiva de los poderes públicos”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 3, 2003 (www.iustel.com).
- CELADOR ANGÓN, O., “Principio de igualdad y técnicas de relación entre Ordenamientos jurídicos”, *Ius canonicum*, Vol. 39, Nº Extra 1, 1999 (Ejemplar dedicado a: Escritos en honor de Javier Hervada), pp. 999-1008.
- CICIMARRA, S., “La sicurezza sociale dei religiosi nell’ordinamento giuridico italiano”, en *Apollinaris*, 1985.
- COLICCIA, A., “Considerazioni sull lavoro dei religioso negli enti ospidaliari”, en AA.VV., *Nueva prospettiva per la legislazione ecclesiastica*, Milán, 1981.
- CASTRO CONTE, M., “Evolución de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos o por cuenta propia”, en *Cuestiones en torno a la Incapacidad Temporal* / coord. por Carolina San Martín Mazzucconi, Ana Isabel Pérez Campos ; Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.), 2011, pp. 178-188.
- CUBILLAS RECIO, L.M., “La facultad normativa de las confesiones de establecer cláusulas de salvaguarda de su identidad en el ordenamiento español”, en *Revista Laicidad y Libertades. Escritos Jurídicos*, núm. 0, 2000, pp. 229-258.
- DOLE, G., “L’assicurazioni dei chierici nell Diritto comparato”, en *Lo stato giuridico dei ministri sacri*, en *Monitor Ecclesiasticus*, 1984.
- ESCUADERO et alt., *Derecho de los religiosos*, Madrid, 1968.
- ESTEVAN CABEZAS. J.L., “Extinción de la pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso y por observar una conducta deshonesto o inmoral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, n.43, pp. 505-512.
- FINOCCIARO. F., “Conclusioni sull rapporti di lavori e fattore religioso”, en *Rapporti di lavoro e fattore religioso*, Nápoles, 1987, pp. 68 yss.
- GONZALEZ DEL VALLE, J.M., «Los religiosos ante el Derecho», en *Plenitudio Legis Dilectio. Homenaje al Profesor Dr. Fernando Retamal Fuentes, Pbro.*, Santiago de Chile 2002.
- GORRICO, C., “Ámbito del voto de obediencia”, en *VR*, 1946.
- JEMOLO. A.C., *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Milán, 1979.
- LEAL ADORNO, M.M., “El trabajo prestado por los religiosos: análisis sobre su consideración canónica y laboral”, en *Ius Canonicum*, XLIV, N.88, 2004, pp. 679-704.
- LOPEZ GANDÍA, J., “La Seguridad social de los trabajadores autónomos”, en *El trabajador y el empresario autónomo*, Madrid, 2017, pp. 117-174.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia I. Conciencia, tolerancia y laicidad*, 4ª Ed. Thomson-Reuters, 2011, pp. 346 y ss.
- .- “A modo de presentación: Laicidad, Libertad de conciencia y Acuerdos del Estado con las Confesiones religiosas”, en *Libertad de conciencia y laicidad en las Instituciones y Servicios públicos* (dir. LLAMAZARES FERNÁNDEZ), Dykinson, Madrid, 2005, p. 7 y ss.
- MALDONADO MONTOYA, J.P., *Las actividades religiosas ante el derecho del trabajo*, Thomson - Civitas, Navarra, 2006.
- MARAVALL GOMEZ-ALLENDE. E., “Pensión de jubilación de religiosa: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 63/1994, de 28 de febrero”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*”, nº 71,1995, pp. 473-482.
- MARTÍN DEL BLANCO, M., “Los votos religiosos o la profesión de los consejos evangélicos”, *Burgense: Collectanea Scientifica*, Vol. 50, Nº. 2, 2009.
- MIRABELLI, C., *L’appartenenza confessionale*, Padova, 1975.
- MONEREO PÉREZ, J.L., “La Seguridad social de los trabajadores autónomos”, en *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen*

- jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* / coord. por José Luis Monereo Pérez, 2017, págs. 449-478.
- MOTILLA DE LA CALLE, A., *El status jurídico del religioso en el derecho español*, Madrid, 1978.
- “La naturaleza jurídico-laboral del trabajo realizado por los religiosos en la orden de pertenencia”, en *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº 7, 1998, pp. 67-98.
- .- *Derecho laboral y Seguridad Social de los miembros de órdenes y congregaciones religiosas*, Universidad de Alcalá, 2000.
- MUSUMECI, N., “Rapporto di lavoro dei religiosi e tutela providenziale”, en *Il Diritto Ecclesiastico*, I, 1957.
- NOTARO, L., “Brevi noti sull’attività del religioso non qualificabile quale rapporto di lavoro subordinato”, en *Rapporti de lavoro e fattore religioso*, Nápoles, 1987
- .- “Lavoro subordinato e appartenenza ad una congregazione religiosa”, en *Studi di Diritto Ecclesiastico e Canonico*, Nápoles, 1978.
- OTADUY GUERIN, J., “Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas”, en *Ius Canonicum*, Vol. 27, Nº 54, 1987, pp. 673- 696.
- ORTIZ CASTILLO, F., *La Seguridad Social de los ministros de culto, religiosos y secularizados*, Murcia, 2016.
- .- “Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas: doctrina y jurisprudencia”, en *Las relaciones entre la Iglesia y el Estado: estudios en memoria del profesor Pedro Lombardía*, Pamplona, 1989, pp. 363-390.
- .- *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos*, Madrid, 1993
- PESCATORE, D., “In tema de interdizioni dei religiosi”, *Arch. dir.eccl.* 1970.
- RODRIGUEZ BLANCO, M., “Seguridad Social de ministros de culto y religiosos: precisiones”, en *Ius Canonicum*, vol. 41, n. 81, 2004, pp. 153-196.
- .- “La inclusión de los religiosos en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social”, en *Ius Canonicum*, XLI, n.81, 2001, pp. 145-165.
- SOLER, M., “Diversas perspectivas de los votos”, en VR, núm. 52, 1982.
- SUÁREZ PERTIERRA, G., *Libertad religiosa y confesionalidad en el ordenamiento jurídico español*. Editorial Eset, Vitoria, 1978.
- .- “La laicidad en la constitución española”, en *Estado y religión en la Constitución Española y en la Constitución Europea: Actas del Seminario Internacional Complutense celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, 14 de mayo de 2004 / coord. por Javier Martínez-Torrón, pp. 11 y ss.
- TORRES GUTIERREZ, A., “Los retos del principio de laicidad en España: una reflexión crítica a la luz de los preceptos constitucionales”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXXII (2016) 663-722.
- VIDAL GALLARDO, M., *Trabajo y seguridad social de los miembros de la Iglesia*, Valladolid, 1996.
- .- “Valoración de las confesiones religiosas como categoría de empresa ideológica”, en *Il Diritto Ecclesiastico*, Julio-Diciembre, n.º 3-4/1996, pp. 855-885.
- .- “Valoración jurisprudencial del trabajo de los religiosos en favor de terceros”, en *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 53, nº 141, 1996, pp. 729-746.
- .- “Medidas complementarias para el reconocimiento de la cotización a la Seguridad Social de los sacerdotes y religiosos de la Iglesia Católica secularizados”, en *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 58, n. 150, 2001, pp. 311-329.