

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS
IGLESIAS, CONFESIONES Y COMUNIDADES RELIGIOSAS INSCRITAS
(Inciso primero del art. 6.1 de la LO 7/1980,
de 5 de julio de Libertad Religiosa)**

Mercedes VIDAL GALLARDO
Profesora Titular de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad de Valladolid

Sumario:

I. STATUS QUESTIONIS.

II. ITER PARLAMENTARIO DEL ART. 6.1 DE LA LOLR.

III. TIPIFICACIÓN DE LA RELACION DE SERVICIOS QUE VINCULA A ESTE PERSONAL CON LA CONFESIÓN RELIGIOSA A QUE PERTENECE. 3.1. *Criterios delimitadores.* 3.2 *Ámbito de autonomía protegido por el art. 6.1 de la LOLR*

IV. PROYECCIÓN DEL RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

V. PRESTACIÓN DEL SERVICIO MILITAR

VI. OTRAS SITUACIONES DIFERENCIALES. 6.1. *Obtención del permiso de trabajo.* 6.2. *El secreto profesional en el ejercicio de su ministerio.*

VII. CONCLUSIONES.

I.- STATUS QUESTIONIS

El análisis del régimen jurídico del personal al servicio de las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas debe tomar como punto de partida la garantía de libertad religiosa y de culto reconocida a los individuos y a las comunidades en el art. 16.1 de la Constitución española, precepto desarrollado por la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, sobre libertad religiosa, como recuerda su propio art. 1.1: “El Estado garantiza el derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto, reconocida en la Constitución, de acuerdo con lo prevenido en la presente Ley Orgánica”¹.

¹ *Vid.*, art. 9 del Convenio de Protección de los Derechos Humanos y art. 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

A partir de la afirmación contenida en el art 1.2 de la LOLR según el cual “las creencias religiosas no constituirán motivo alguno de desigualdad o discriminación ante la Ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas”, desde la perspectiva del presente trabajo interesa incidir sobremanera en la autonomía reconocida por el art. 6.1 de la LOLR a las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el Registro Especial de Entidades religiosas (en lo sucesivo REER) para establecer el régimen del personal a su servicio.

Y es que no podemos desconocer que el estatuto jurídico de las Confesiones religiosas inscritas presenta algunas particularidades debido no solamente a que a éstas se les reconoce un alto grado de autonomía interna, normativa, ejecutiva, de organización y de jurisdicción, sino también porque esta autonomía se hace extensiva al establecimiento del régimen de su personal. Pero el reconocimiento de esta autonomía no presentaría mayor relevancia para nuestro estudio si no fuera porque las normas internas elaboradas en el ejercicio de la misma pueden llegar a tener relevancia civil. En otras palabras, las normas reguladoras del régimen del personal de las confesiones religiosas inscritas pueden producir efectos civiles a través de las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las confesiones religiosas y de las técnicas de relación entre ordenamientos, en concreto, a través de la remisión material y del presupuesto, si se trata de actos o negocios jurídicos confesionales.

No es momento éste de entretenernos en el significado, garantía y protección que a las confesiones religiosas dispensan estas cláusulas, entre otros motivos porque, a pesar de lo interesante del tema, no es el objeto que ocupa este estudio, sino enteramente otro, con el que, no obstante, se encuentra directamente relacionado; a saber, los principales aspectos en que se manifiestan las particularidades del régimen jurídico del personal al servicio de las Confesiones religiosas inscritas, lo cual obliga a distinguir, por cuestiones metodológicas, las que juzgamos constituyen sus principales manifestaciones, que vamos a sistematizar de la siguiente forma: a).- calificación de la relación de servicios que vincula a este personal con la confesión religiosa a que pertenecen, b).- proyección de este régimen de personal en el ámbito de la Seguridad Social, c).- prestación del servicio militar, d).- otras situaciones diferenciales: obtención del permiso de trabajo y el secreto profesional en el ejercicio de sus funciones.

Sin embargo, para esclarecer algunos de estos extremos, consideramos interesante hacer, con carácter previo, un breve excursus sobre la elaboración parlamentaria del art.6.1 de la LOLR por el que se reconoce a estas Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas plena autonomía para establecer sus propias normas sobre el régimen de su personal.

II.- ITER PARLAMENTARIO DEL ART. 6.1 DE LA LOLR

El proceso de elaboración parlamentaria del precepto es muy significativo. En el proyecto gubernamental su redacción era la siguiente: “Las Iglesias, confesiones y comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguardia de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias”².

Resulta significativo que la autonomía de organización y de régimen interno reconocida a las confesiones religiosas inscritas no fuera objeto de debate y que éste quedara circunscrito a precisar el alcance de esta autonomía en lo que afecta al establecimiento del régimen de su personal. Las reticencias con que fue acogida esa mención legal parecían responder a la unánime consideración de que, por vía indirecta, podrían vulnerarse normas imperativas reguladoras de la relación de trabajo. Con ello nos estamos refiriendo al riesgo que esta fórmula entrañaba de conculcar el contenido de alguno de los preceptos que rigen en esta materia. Baste utilizar como ejemplo paradigmático lo establecido en el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual se reconoce el derecho a “no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de ideas religiosas...” y en parecidos términos se pronuncia el art. 17.1 del mismo cuerpo legal³. Estos contenidos encontraron reflejo en el art. 1.2 de la LOLR al reconocerse expresamente que “las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier profesión o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas”.

A la redacción del art 6.1 de la LOLR se presentaron cuatro enmiendas: una de Coalición Democrática, que añadía al primer inciso la expresión “en tanto no afecte a las normas de carácter general”; dos del Grupo Socialista, una proponía la supresión íntegra del segundo inciso y, otra (núm.39), añadía al final del artículo “sin

² Vid., Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Ley 7/80, de 5 de julio. Edición preparada por F. SANTAOLALLA LÓPEZ, Trabajos Parlamentarios. Servicio de Estudios de las Cortes Generales, Madrid, 1981, pp. 11 y ss.

³ Este precepto dispone que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales o las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables ..., o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo, por circunstancias de ... ideas religiosas”.

perjuicio de los principios de libertad y no discriminación por causas de creencias religiosas que asisten a todo individuo”. Otra enmienda fue presentada por el Grupo Comunista que pretendía la supresión desde “y régimen de su personal” hasta el final del texto y, por último, otra del Grupo Andalucista incorporando al artículo este párrafo: “así como del debido respeto a sus creencias, sin que ello pueda suponer merma alguna de los derechos civiles, políticos, económicos o laborales del personal que presta sus servicios en las mismas”⁴.

Así las cosas, el Grupo Comunista abogaba por la supresión de la referencia a la posibilidad de reconocer a las confesiones religiosas la facultad de dictar normas sobre el régimen de su personal, al entender que “la autonomía organizativa reconocida a las comunidades religiosas no puede llegar a reservarse la fijación del régimen legal de sus empleados o asalariados, que en todo caso estará sujeto al ordenamiento jurídico laboral correspondiente a cada oficio o profesión”⁵. Por su parte, socialistas y andalucistas coincidieron en solicitar una garantía mayor para los derechos de los trabajadores, mediante la inclusión en el texto de la cláusula final apuntada. Con ello “se trata de impedir que por la vía del reconocimiento de la autonomía de las entidades acogidas a la presente Ley, se introduzcan medidas discriminatorias para los trabajadores al servicio de estas entidades”⁶.

Si observamos detenidamente el contenido de estas enmiendas, nos damos cuenta que en todas ellas subyace la preocupación por la sujeción al régimen laboral del personal de las confesiones religiosas para evitar que éstas se conviertan en zonas privilegiadas que eludan el cumplimiento de los deberes de general aplicación que rigen en materia laboral. De la misma forma, estas propuestas se orientan a lograr la máxima compatibilidad posible entre las cláusulas de salvaguarda de la identidad y carácter propio de las confesiones religiosas, y el debido respeto de los derechos fundamentales individuales.

El informe de la Ponencia rechaza las enmiendas de Coalición Democrática y del Grupo Andalucista, proponiendo una nueva redacción en la que se entiende sustancialmente aceptados los puntos de vista de los ponentes. De esta forma, se admitió en lo sustancial lo expuesto en las últimas enmiendas y se añadió al número 1 del artículo 6 el siguiente inciso: “sin perjuicio de los derechos de igualdad y no discriminación garantizados por los artículos 14 y 16 de la Constitución”⁷, texto que es aceptado en el dictamen de la Comisión. En el Pleno del Congreso, el Grupo Comunista mantiene su enmienda que no es aprobada, pero en el turno de réplica el

⁴ Vid., Trabajos parlamentarios..., cit. pp. 19, 22, 26, 27 y 34.

⁵ Ibidem., pp. 26-27.

⁶ Ibidem., p. 34.

⁷ Ibidem., pp. 42-44.

portavoz del grupo centrista manifestó que “el artículo no contiene ningún principio que contradiga las normas generales de trabajo establecidas para cualquier trabajador”, y únicamente pretende que “los empleados no ataquen esa peculiaridad de la persona jurídica a la que prestan sus servicios”⁸. Y así la Comisión Constitucional ratificó los términos del informe de la Ponencia.

Por último, en el debate final sobre el artículo 6.1 de la LOLR se introdujo una enmienda *in voce* de índole transaccional, que es aprobada para ampliar los términos de las garantías constitucionales y se propuso la redacción siguiente: “sin perjuicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y, en especial, de los de libertad, igualdad y no discriminación”. Se trata, argumenta PECES BARBA, de establecer “la aceptación del respeto a todos los derechos y libertades reconocidos en la Constitución” y “de superar los abusos que se podrían producir con el reconocimiento que aquí se hace de la empresa ideológica”⁹. Por tanto, del contenido de este precepto podemos considerar que se desprenden dos postulados básicos:

1. El reconocimiento a las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas de una autonomía plena, con explícita alusión a las facultades para establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal.
2. El reconocimiento, no sólo a ellas, sino también a las instituciones que se crean para la realización de sus fines, del derecho a la salvaguarda de su identidad y carácter propio.

De las consecuencias que pudieran derivarse de tales derechos únicamente interesa, a los efectos de este trabajo, detenemos en el estudio del régimen jurídico del personal al servicio de las confesiones religiosas inscritas y si el ejercicio de la autonomía que el art. 6.1 de la LOLR las reconoce en esta materia, las hace merecedoras de un régimen especial propio, distinto del estatal, convirtiéndose en zonas exentas del cumplimiento del Derecho del Trabajo debido a las peculiaridades que estas entidades presentan.

En cualquier caso, no podemos olvidar que el estatuto intraconfesional de ministros de culto y religiosos está sustraído de la competencia del ordenamiento estatal. De ahí que, en principio, no tengan reconocimiento ni eficacia jurídica civil los derechos y obligaciones que son su contenido. Pero esto no quiere decir que siempre y necesariamente este estatuto carezca de relevancia jurídica en ese ámbito,

⁸ Ibidem., pp. 70-71.

⁹ Ibidem., pp. 72-73.

pues a través de la técnica del presupuesto se le atribuye relevancia civil en algunos supuestos como consecuencia de los acuerdos de cooperación celebrados entre el Estado español y las respectivas confesiones religiosas. Así sucede, por ejemplo, en todo lo relativo al régimen de Seguridad Social o al cumplimiento de obligaciones de carácter general como el servicio militar o la comparecencia ante los tribunales de justicia, que analizaremos posteriormente.

III.- TIPIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIOS QUE VINCULA A ESTE PERSONAL CON LA CONFESIÓN RELIGIOSA A QUE PERTENECE

Para calificar jurídicamente la relación de servicios que une al personal de una confesión religiosa con ésta, es preciso, con carácter previo, establecer una serie de criterios que nos permitan conocer en qué supuestos, bajo qué condiciones y en qué circunstancias, podemos hablar de régimen del personal al servicio de una Confesión religiosa y, por ende, cuando se excluye la aplicación del derecho laboral estatal.

3.1. Criterios delimitadores

Estos son, a nuestro juicio, los criterios que debemos tener en cuenta para proceder a esta delimitación¹⁰:

1. El primer criterio a considerar viene determinado por el hecho de que es necesario que la persona que realice la actividad sea un ministro confesional, entendiendo este término comprensivo no sólo de los clérigos y religiosos (clérigos o no) de la Iglesia católica, sino también los imanes, rabinos y representantes de las comunidades musulmanas y protestantes. La determinación de quién reúna esta condición viene establecida, en el caso de la Iglesia católica por el Código de Derecho Canónico y para las demás confesiones por el artículo 3.1 de los respectivos Acuerdos suscritos con estas confesiones. Veamos por separado cada uno de ellos para poder conocer de qué personal se trata.

¹⁰ Para establecer estos criterios seguiremos la sistemática que sobre el particular ha elaborado el Profesor LLAMAZARES FERNÁNDEZ en su obra *Derecho de la Libertad de conciencia II, Libertad de conciencia, identidad personal y derecho de asociación*, Madrid, 1999, pp. 436 y 437.

En primer lugar, por lo que se refiere a la Iglesia católica, bajo la figura del clérigo se incluyen los obispos, presbíteros y diáconos, cuyo estatuto aparece regulado en los cánones 375 a 411, 1008-1023 y 515 y siguientes respectivamente del CIC y la condición de religioso en los cánones 573 y siguientes del mismo cuerpo legal. Por su parte, el art. 3.1 del Acuerdo con la FEREDE considera que “a todos los efectos legales son Ministros de Culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE, las personas físicas que, con carácter estable y vigente, se dediquen a las funciones de culto o asistencia religiosa y acrediten el cumplimiento de estos requisitos, mediante certificación expedida por la Iglesia respectiva, con la conformidad de la Comisión Permanente de la FEREDE”. En términos análogos el art. 3.1 del Acuerdo con la FCI considera como Ministros de Culto a “las personas físicas que, hallándose en posesión del título de Rabino, desempeñen sus funciones religiosas con carácter estable y permanente y acrediten el cumplimiento de estos requisitos mediante certificación expedida por la Comunidad a que pertenezcan, con el visado de la Secretaría General de la FCI”.

Aunque la terminología utilizada para designar al personal al servicio de la CIE es diverso del empleado en los Acuerdos celebrados con las dos confesiones anteriores, pues se utiliza la expresión de “dirigente religioso islámico” e “Iman” en lugar de ministro del culto, sustancialmente no existe variación en el contenido del art. 3.1 del respectivo Acuerdo. En este precepto se considera personal a su servicio a “las personas físicas dedicadas, con carácter estable, a la dirección de las Comunidades a las que se refiere el art.1 del presente Acuerdo, a la dirección de la oración, formación y asistencia religiosa islámica y acrediten el cumplimiento de estos requisitos mediante certificación expedida por la Comunidad a que pertenezcan, con la conformidad de la Comisión Islámica de España”.

Una vez determinadas las personas que deben entenderse integradas dentro del personal al servicio de estas confesiones religiosas, debemos seguir acotando aún más el ámbito de aplicación del artículo 6.1 de la LOLR, utilizando otros criterios complementarios, pues el mero hecho de poseer la condición de ministro confesional o dirigente religioso, no excluye de por sí la aplicación del Derecho del Trabajo.

2. El segundo criterio viene determinado por la naturaleza de la actividad desarrollada por este personal. En este sentido es preciso que los servicios prestados sean de carácter estrictamente confesional o directamente relacionados con ellos, quedando fuera de esta consideración los servicios profesionales que tengan por objeto el desempeño de actividades asistenciales, docentes o cualquier otra de naturaleza análoga, sean o no lucrativas. Es evidente que, en este caso, el personal al servicio de la confesión religiosa se encuentra sujeto al régimen general previsto para este tipo de prestaciones y sus actividades tendrán que

reconducirse a alguna de las formas de prestación de servicios tipificadas por el ordenamiento estatal.

Por lo que se refiere a la Iglesia católica, es el art. I del AAJ celebrado con la Santa Sede el precepto que, con carácter general, considera dentro de las actividades que le son propias a esta Iglesia, en especial, las de culto, jurisdicción y magisterio. La delimitación de lo que debemos entender por actividades propias de las otras confesiones aparece reconocido en el art. 6 de los respectivos Acuerdos. Y así, el art. 6 del Acuerdo con la FEREDE considera que “a todos los efectos legales son funciones de culto o de asistencia religiosa la dirigidas directamente al ejercicio del culto, administración de Sacramentos, cura de almas, predicación del Evangelio y magisterio religioso”. En el mismo artículo del Acuerdo con la FCI se reconocen como “funciones propias de la religión judía las que lo sean con arreglo a la Ley y a la tradición judía, entre otras las de religión que se derivan de la función rabínica, del ejercicio del culto, de la presentación de servicios rituales, de la formación de rabinos, de la enseñanza de la religión judía y de la asistencia religiosa”. En parecidos términos se pronuncia el art.6 del Acuerdo suscrito con la CIE, según el cual “son funciones islámicas de culto, formación y asistencia religiosa, las que lo sean con arreglo a la Ley y a la tradición islámica, emanadas del Coram o de la Summa y protegidas por la Ley Orgánica de Libertad Religiosa”.

3. Finalmente, el tercer criterio que entra en juego en esta labor de delimitación del campo de aplicación del art. 6.1 de la LOLR, por lo que al régimen del personal se refiere, toma en consideración la situación de dependencia o subordinación bajo la cual se desempeñan los servicios de que se trate. Únicamente se producirá la exclusión de la normativa laboral si la actividad se realiza bajo la dependencia de la autoridad confesional competente. Y no sólo eso, sino que además debe prestarse directamente en el ámbito de la Confesión respectiva o de una institución integrada en ella y por cuenta de la misma.

En consecuencia, quedan excluidos de esta consideración los servicios que, aún siendo de carácter estrictamente confesional, se realicen en favor de un tercero, entidad pública o privada o por cuenta de éstos. Si se prestan en favor de alguna de las entidades públicas, la fórmula de vinculación será, como es natural, algunas de las que se contemplan en el régimen propio del empleo público (funcionarial, de contratación administrativa o laboral). En cambio, si se realizan para entidades privadas, la vinculación será de carácter civil, en unos casos, y laboral en otros, cuando la organización dadora de trabajo revista la forma jurídica de empresa, pero siempre, y esto es lo decisivo, con pleno sometimiento al derecho del Estado.

3.2. Ámbito de autonomía protegido por el art.6.1 de la LOLR

En virtud de la aplicación de los criterios anteriores, podemos deducir en qué supuestos rige la autonomía reconocida a las confesiones religiosas sobre el régimen de su personal convirtiéndose en una zona exenta de la aplicación del Derecho laboral y en qué casos, por el contrario, las personas que prestan sus servicios para entidades religiosas quedan sujetas por completo al Derecho del Trabajo y, en consecuencia, fuera de la esfera del régimen de autonomía reconocido a éstas¹¹.

En primer lugar debe considerarse excluido del ámbito de autonomía al que se refiere el art.6.1 de la LOLR la relación de trabajo que media entre el laico y la confesión religiosa para la que presta sus servicios. Siguiendo los criterios antes mencionados convenimos con la mayoría de la doctrina en considerar que con independencia de cual sea la naturaleza de estos servicios, queda sustraída de la autonomía confesional la competencia para conocer del nacimiento, extinción y demás incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de tales actividades¹². Esa relación es susceptible de ser calificada como laboral o, en su caso, tipificada como civil y articulada a través de un contrato de arrendamiento de servicios, pero lo que está claro es que sobre ella tienen competencia exclusivamente los tribunales del Estado.

Y así sucede tanto en el caso de actividades relacionadas con la prácticas propias del culto de la confesión de que se trate¹³, cuanto si tienen por objeto la prestación de servicios de carácter profesional¹⁴, docentes, asistenciales, sanitarios, entre otros, ya se realicen éstos por cuenta de la confesión o no. En cualquier caso, quedan fuera del ámbito de la libertad organizativa de la Iglesia puesto que se trata de relaciones establecidas con personal no confesional que trabaja a su servicio.

De la misma forma, deben considerarse excluidos de ese ámbito de autonomía por no cumplir el segundo de los criterios mencionados (tratarse de una actividad estrictamente confesional o directamente conectada con ella), los supuestos en los que, cualquiera que sea la persona que presta los servicios, ministro de culto, clérigo

¹¹ Un análisis más detallado de todas estas cuestiones se puede encontrar en la obra *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia Católica*. Valladolid, 1996, pp. 159-242, (VIDAL GALLARDO. M).

¹² Vid., PAROLIN. G., "Dipendenti laici da enti ecclesiastici", en *Dir. eccl*, I, 1985, pp. 382, ss; CARON. P.G., "Dipendenti laici da enti ecclesiastici", en *Enc. dir.* Vol. XXII, pp. 566, ss; LILLO. P., "Il rapporto de lavoro dei sacrestani", en *Dir. eccl*, II, 1987, pp. 709, ss; COPPOLA. E., "Rapporti di impiego e de lavoro degli addetti ad enti di culto", en *Dir. eccl*, 1936, pp. 400, ss; ZACCHI. A.M., "I dipendenti degli enti e la legge sull contratto d'impiego", en *Dir. eccl*, I, 1939, pp. 186, ss.

¹³ DE LITALA. G., "Rapporti di lavoro connessi con attività religiose", en *Dir. lav*, I, 1961, pp. 296,ss.

¹⁴ LIQUORI. A., "Ancora sulla quistioni del lavoro dei laici di inti di culto", en *Dir. lav*. 1950, pp. 178, ss.

o religioso, éstos tengan por objeto el desarrollo de actividades de carácter lucrativo organizadas por la propia confesión. En este sentido la Dirección General de Trabajo en un informe elaborado en relación con las actividades lucrativas desarrolladas por instituciones religiosas considera que siempre que nos encontremos con tareas no intrínsecamente religiosas cabría distinguir entre lo que denomina congregación-organización empresarial y congregación-organización comunidad. Este presunto desdoblamiento de la personalidad del ente religioso es un fenómeno, según el citado informe, muy frecuente en la práctica, que se produce sobre todo en los ámbitos de la enseñanza y de la sanidad. La denominada congregación-organización empresarial surgiría cuando el instituto pusiera en marcha estructuras empresariales, en cuyo caso, participaría como un empresario más en la actividad económica, sometiéndose también a la legislación laboral y contratando bajo este régimen a los empleados necesarios para el logro de sus objetivos¹⁵.

Así las cosas, podemos considerar, *mutatis mutandis*, que lo establecido con carácter general para la Iglesia católica, también es de aplicación a las actividades de carácter lucrativo desarrolladas en el seno de cualquier otra confesión religiosa inscrita por el personal a su servicio, bien se realicen por cuenta de la confesión, por cuenta propia o por cuenta de un tercero. En estos casos es al ordenamiento estatal al que le corresponde disciplinar la relación establecida para la prestación de estos servicios y, en consecuencia, sus tribunales son los competentes para resolver cuantas incidencias surjan en el desarrollo de la relación, relación que se articulará a través de las formas de contratación admitidas por el derecho del Estado.

Llegados a este punto y, por exclusión, podemos extraer la conclusión de que la autonomía reconocida a las confesiones religiosas en virtud del art. 6.1 de la LOLR, por lo que al régimen de su personal se refiere, queda circunscrita a la prestación de servicios en dos situaciones perfectamente delimitadas¹⁶:

1. Cuando, teniendo por objeto actividades de carácter estrictamente confesional, se realizan por un ministro de culto, asimilado o habilitado para la realización de este tipo de actividades por el ordenamiento confesional correspondiente, tanto si es por cuenta de la Confesión como si es por cuenta del Estado o establecimiento público o privado, salvo que se haya pactado entre la confesión y el Estado que se firme un contrato laboral, administrativo o civil entre la entidad en que se van a prestar estos servicios religiosos y la persona concreta que va a efectuar la prestación.

¹⁵ Vid., OTADUY, J., Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos, Madrid, 1993, p. 174.

¹⁶ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., Derecho de la libertad de conciencia..., op. cit. p. 437.

2. Cuando, aún no tratándose de actividades de naturaleza estrictamente confesional, se encuentren directamente relacionadas con ellas, siempre que se trate de actividades no lucrativas y se realicen precisamente en la condición de ministros de culto o de miembros de institutos religiosos y por cuenta de la Confesión o instituto al que pertenecen, y tanto si se realizan a favor de éstos o de un tercero. Queda a salvo, igual que en el caso anterior, el pacto en contrario, entendiéndose por tal el acuerdo entre la Confesión o institución religiosa y el tercero por el que se convenga que los servicios a que nos referimos sean prestados en virtud de un contrato laboral, civil de arrendamiento de servicios o administrativo, en el caso de que el tercero sea una institución pública.

A modo de conclusión podemos decir que, a tenor de los criterios establecidos con carácter previo, estos dos serían los únicos supuestos *strictu sensu* a los que podemos considerar alcanza la autonomía de las Confesiones religiosas sobre el régimen de su personal y que conllevan la exención de la aplicación de la legislación laboral así como la incompetencia de los tribunales estatales para pronunciarse sobre estas relaciones, sin perjuicio de las convenciones que sobre el caso particular se puedan establecer en contrario.

IV.- PROYECCIÓN DEL RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Es bien conocido que una de las exigencias fundamentales de todo Estado social de Derecho es el establecimiento de un sistema de Seguridad Social que proporcione a los ciudadanos las prestaciones sociales necesarias. Aunque la instauración de este sistema de Seguridad Social público en España es anterior a la Constitución de 1978, nuestra Carta Magna lo consagra en el art. 41 cuando reconoce que “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, especialmente en caso de desempleo”. Este precepto no sólo institucionaliza el sistema de Seguridad Social en nuestro país, sino que además generaliza la protección social a todos los ciudadanos españoles, haciéndola extensiva a cualquier tipo de trabajador, incluso a aquellos que no mantienen relación laboral alguna. De ahí que este sistema de protección pública alcance también a los ministros confesionales y a los religiosos, a mayor abundamiento si tenemos en cuenta que este sistema ha extendido su cobertura a todos los ciudadanos

prescindiendo para ello de cuales sean las creencias, ideas u opiniones, religiosas o no religiosas de éstos y el tipo de vinculación laboral que mantengan.

Esta vocación expansiva de la Seguridad Social suscita, cuanto menos, por lo que al personal de las Confesiones religiosas se refiere, dos cuestiones que debemos abordar con carácter previo:

1. Si es *conditio sine qua non* para gozar de la protección dispensada por el sistema público de Seguridad Social que la Confesión religiosa de que se forma parte en condición de ministro de culto o religioso se encuentre inscrita en el REER.
2. Si esta cobertura social queda reservada en exclusiva al personal de las Confesiones que han celebrado Acuerdos de cooperación con el Estado.

La primera de las cuestiones no parece dar lugar a dudas si tenemos en cuenta el tenor literal del art. 1.1 del Real Decreto por el que se regula la Seguridad Social del clero¹⁷. Este precepto exige expresamente, para quedar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que se trate de clérigos de la Iglesia católica o de ministros de otras Iglesias y Confesiones religiosas, siempre que éstas se encuentren debidamente inscritas en el correspondiente Registro del Ministerio de Justicia. Esto nos lleva a la conclusión de que no es suficiente con que se trate de Confesiones inscritas en el Registro General de Asociaciones (RGA), pues el citado precepto es terminante en este sentido. De ahí que no gocen de esta protección social los ministros de las confesiones religiosas inscritas en este segundo registro.

En nuestra opinión, esta exigencia resulta contradictoria, al menos, con tres preceptos constitucionales: los artículos 41, 14 y 16.3 de la CE. En primer lugar con el art. 41 porque éste contiene un mandato dirigido a los poderes públicos por el que éstos se comprometen a mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, y es evidente que los ministros de las Confesiones inscritas en el RGA, también son ciudadanos del Estado español y se trata de un derecho que debería corresponderles en virtud del principio de igualdad, reconocido en el art. 14 de la CE, otro de los preceptos, a nuestro juicio, vulnerados por el art. 1.1 del RD mencionado. Pero es que también el art. 16.3 de la CE sufre quebranto desde el momento en que se está incumpliendo el compromiso de cooperación asumido por el Estado, si tenemos en cuenta que la extensión de la Seguridad Social a estos

¹⁷ RD 2398/1997, de 27 de agosto. (BOE núm. 224, de 29 de septiembre).

colectivos encuentra su fundamento en el principio de cooperación reconocido en este precepto constitucional.

Por lo que se refiere a la segunda de las cuestiones planteadas, parece evidente que esta protección social se extiende también a los ministros de culto y dirigentes religiosos de aquellas Confesiones que, a pesar de haber cumplido el trámite de la inscripción en el REER, no han celebrado Acuerdos de cooperación con el Estado pues, de haber sido necesario el Acuerdo previo así se hubiera exigido expresamente en el RD y no parece de recibo que se pueda exigir un requisito adicional que no figura en el tenor literal de la propia norma.

Partiendo de estas premisas, es un hecho claramente constatable que la legislación no establece un único régimen para todos los ciudadanos, sino que distingue entre un Régimen General y los denominados Regímenes Especiales. La asignación a uno u otro dependerá, en principio, de las circunstancias laborales de cada ciudadano. Igual sucede con el personal al servicio de las Confesiones religiosas pues dependiendo del tipo de actividad que desarrollen y de su condición religiosa, se les aplicará el régimen General de la Seguridad Social, un Régimen Especial o el Régimen de Seguridad Social del Clero. A estos efectos vamos a distinguir por una parte los ministros de culto de la Iglesia católica y del resto de las Confesiones religiosas inscritas y, por otra, los religiosos y religiosas, diferenciando, asimismo, el régimen al que aparecen incorporados por razón de la naturaleza de la actividad desempeñada por cada uno de estos colectivos.

Desde este punto de vista, los ministros de culto que desempeñan actividades profesionales en el ámbito civil estarán afiliados al régimen social previsto legalmente para los trabajadores que se encuentren en su misma situación laboral, ya sea el Régimen General o un Régimen Especial. En cambio, los que realicen funciones en instituciones públicas se adscribirán bien al Régimen General de la Seguridad Social (ministros contratados en los hospitales públicos), o bien al Régimen de Seguridad Social del clero (capellanes que prestan sus servicios en centros penitenciarios).

A partir de la distinción entre ministros de culto y religiosos, el primer colectivo es asimilado a los trabajadores por cuenta ajena y las respectivas confesiones y comunidades religiosas asumen los derechos y obligaciones establecidos para los empresarios, mientras que en el segundo caso se les aplica el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, dada la especialidad de la relación que vincula a este colectivo con la institución a que pertenecen.

Por lo que se refiere a los ministros de culto, en el caso de la Iglesia católica, es indispensable para que obtengan la cobertura social que les dispensa este régimen que cumplan una serie de condiciones; a saber, que desarrollen su actividad pastoral al servicio de organismos diocesanos o supradiocesanos por designación del

Ordinario competente, y perciban por ello la dotación base para su sustentación¹⁸. En definitiva, se han de cumplir necesariamente dos condiciones para que el ministro de culto se someta a esta normativa:

1. Que trabaje por cuenta de organismos diocesanos o supradiocesanos y,

2. Que dependa de esta remuneración para su sustento. Análogamente, para los protestantes, el RD que regula la inclusión de los ministros de culto pertenecientes a la FEREDE a la Seguridad Social considera como tales a las personas que estén dedicadas, con carácter estable, a las funciones de culto o asistencia religiosa, siempre que no desempeñen las mismas a título gratuito¹⁹.

Para el caso de los judíos y musulmanes, hemos de estar a lo que disponen sus respectivos Acuerdos de cooperación en el art. 5. Al tratarse de Confesiones religiosas respecto de las cuales no se ha dictado normativa alguna que desarrolle este precepto, debemos entender que los ministros de culto a los que se aplica la normativa de la Seguridad Social son aquellos que cumplen las condiciones establecidas en el art. 3 al que nos hemos referido en páginas anteriores. Estos quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social asimilados a los trabajadores por cuenta ajena en las mismas condiciones que la legislación vigente establece para los clérigos de la Iglesia católica, sin perjuicio de las excepciones que sean de aplicación por las peculiaridades de estas confesiones.

En cuanto a la acción protectora prevista para los ministros de culto, existen algunas diferencias con respecto al resto de los ciudadanos que se encuentran sometidos al mismo régimen, aunque no por ello se produce una situación discriminatoria en relación con este colectivo, sino que estaríamos más bien ante un tratamiento diferenciado respecto a los demás ciudadanos justificado por sus particulares características y, como hemos podido constatar, la ausencia de carácter laboral en las relaciones que les vinculan con las confesiones a cuyo servicio se encuentran. Esto se observa al analizar la normativa reguladora del régimen de Seguridad Social aplicable a los ministros de culto. Así, cuando el art. 2.1 del Real

¹⁸ Vid., Art. 1 de la Orden de 19 de diciembre de 1977, (BOE núm. 313, de 31 de diciembre); art. 1 de la Circular de 11 de enero de 1978, (Boletín Oficial del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 4 de enero de 1978); art. 1 de la Circular de 1 de febrero de 1978, (Boletín del Mutualismo Laboral de febrero).

¹⁹ Vid., art. 2 del RD 369/1999, de 5 de marzo sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. (BOE núm. 64, de 16 de marzo).

Decreto 2398/1988 señala que los ministros de culto tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Régimen General, a continuación se enumeran una serie de contingencias y prestaciones que se consideran excluidas para este colectivo. Por lo que se refiere a los ministros de la Iglesia católica, no se les reconoce protección alguna frente a las siguientes contingencias:

- a. Incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional y subsidio de recuperación profesional
- b. Protección a la familia.
- c. Desempleo. Únicamente recibirán las prestaciones de asistencia sanitaria, asistencia social, prestaciones económicas por invalidez permanente, jubilación, muerte y supervivencia²⁰.

Dada la equiparación que hace el Acuerdo de cooperación celebrado con la FCI entre sus ministros de culto y el clero católico, el art. 5 reconoce que las exclusiones aplicables a éstos también afectan a los rabinos, si bien para este colectivo, dadas sus especiales características, está prevista la cobertura de protección de la familia. Ninguna de estas exclusiones aparecen contenidas en el art.5 del respectivo Acuerdo de cooperación con la CIE que se limita a reconocer que las personas que reúnan los requisitos expresados en el número 1 del art. 3 de este convenio, quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, asimilados a trabajadores por cuenta ajena. En cambio, por lo que se refiere a los protestantes, el tenor literal del art. 5 del Acuerdo celebrado con la FEREDÉ reproduce prácticamente el contenido del precepto que acabamos de transcribir. No obstante, el RD en el que se establecen los términos y condiciones de la inclusión en la Seguridad Social de los ministros de culto de estas Confesiones, sólo excluyen de su ámbito de cobertura la protección por desempleo, no el resto de las limitaciones apuntadas para el clero de la Iglesia católica²¹.

Por su parte, al segundo de los colectivos mencionados, es decir, el que comprende a los religiosos y religiosas de la Iglesia católica, se les declara obligatoriamente incluidos en régimen especial de la Seguridad Social de autónomos (RETA), siempre que cumplan las condiciones establecidas en la normativa por la

²⁰ Para un estudio completo de estas prestaciones Vid., VIDAL GALLARDO. M., *Trabajo y Seguridad Social...*, op. cit. pp. 292 y ss.

²¹ Vid., art. 3 del Real Decreto 396/1999, de 5 de marzo.

que se realiza esta incorporación²². Así, en primer lugar debe tratarse de religiosos de la Iglesia católica, españoles y mayores de dieciocho años. La nacionalidad española es un requisito que, en opinión de AVILA ROMERO, no puede salvarse por la aplicación de los Convenios Internacionales de la Seguridad Social bilaterales o multilaterales suscritos por España y que permiten que religiosos que tengan o conserven otra ciudadanía se afilien a través de este sistema a la Seguridad Social del Estado español²³.

En cuanto a las condiciones exigidas a la organización religiosa a la que pertenecen, el art. 1 del RD 3325/1981 hace mención expresa a "...Monasterios, Ordenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida Común, de derecho pontificio, inscritos en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia...". Comprobamos cómo, de nuevo, vuelve a exigirse el requisito de la inscripción en este registro especial para las entidades o instituciones religiosas de las que forma parte este colectivo. No obstante, este RD limita su ámbito de aplicación a los religiosos de las entidades de derecho pontificio, esto es, aquellos institutos que han sido erigidos por la Santa Sede o aprobados por ésta mediante decreto formal (c. 589 del CIC). Igualmente, quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma los que han sido erigidos por un obispo y no han recibido el decreto de aprobación de la Santa Sede, es decir, los de derecho diocesano²⁴.

Finalmente es necesario que los religiosos residan y desarrollen su actividad en territorio nacional. Ahora bien, tal condición no se requiere en términos absolutos. La normativa indicada exige que su residencia y actividad normalmente sea en España. Luego permite cortas estancias en el extranjero, sólo excluyendo de este ámbito de afiliación a los religiosos que sean trasladados con carácter indefinido a otros países. Además es necesario que la actividad se realice exclusivamente bajo las órdenes de sus superiores respectivos y para la Comunidad religiosa a la que pertenezcan (art.1 del RD 3325/1981). Lógicamente este régimen no será de aplicación a aquellos religiosos que, como indica el segundo inciso de este precepto, realicen una actividad profesional que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

²² RD 3325/1981, de 29 de diciembre, 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. (BOE núm. 18, de 21 de enero de 1982).

²³ AVILA ROMERO, M., La Seguridad Social del clero y sus auxiliares seculares, "La Ley", IV, 1984, p. 1.195.

²⁴ Vid., Disposición Adicional del RD 3325/1981, en virtud de la cual se reconoce que "lo dispuesto en este Real Decreto será de aplicación a los religiosos de Derecho diocesano, cuando así se disponga, a solicitud de la Conferencia Episcopal española y a propuesta del Ministerio de Justicia, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Conectando esta materia con la tipificación de los servicios realizados por este personal, en el supuesto de los religiosos que presten sus servicios para la orden de la que son miembros o para instituciones dependientes de ella, cualquiera que sea la naturaleza de sus actividades, o incluso en favor de terceros, pero bajo la dirección y dependencia de sus superiores, llegamos a la conclusión de que se cumple el requisito de desarrollar una actividad bajo las órdenes de sus superiores respectivos y para la Comunidad religiosa a la que pertenecen y, de ahí, que deban estar afiliados a la RETA como trabajadores por cuenta propia.

A modo de conclusión podemos decir que el hecho de emplear una terminología propia del Derecho de la Seguridad Social, no puede inducirnos a pensar que se ha producido una desnaturalización de la relación estrictamente confesional que vincula a los ministros de culto y a los religiosos con sus respectivas comunidades. Las propias normas advierten en cada caso que la asimilación de los ministros de culto a los trabajadores por cuenta ajena, la equiparación de las entidades confesionales a los empresarios y la de los religiosos a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, se efectúa a los solos efectos de dotarlos de la adecuada cobertura social pública. De manera que, como ponen de manifiesto repetidamente la doctrina y jurisprudencia laboral, la existencia de una relación de Seguridad Social no presupone necesariamente la de una relación laboral, lo que se advierte especialmente en el caso de este colectivo.

V.- PRESTACIÓN DEL SERVICIO MILITAR

Para realizar el estudio del régimen del servicio militar del personal de estas Confesiones, es preciso diferenciar, por un lado, la situación en que se encuentran los ministros de la Iglesia católica y, por otro, los que pertenecen al resto de las Confesiones que han celebrado Acuerdos de cooperación con el Estado.

Por lo que se refiere a los primeros, el Acuerdo de 1979 celebrado entre la Santa Sede y el Estado español sobre asistencia religiosa a las Fuerzas Armadas y Servicio Militar de clérigos y religiosos (AARFA), puso fin al régimen establecido en el Convenio de 5 de agosto de 1950 y en el Concordato de 1953 y que eximía a clérigos y religiosos de la realización del servicio militar. En la actualidad, tanto unos como otros están sujetos a las disposiciones generales sobre el servicio militar²⁵. Este

²⁵ Vid., LO 13/1991, de 20 de diciembre sobre el servicio militar y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 1410/1994, de 25 de junio.

principio general ya se encontraba recogido en el art. V del Acuerdo de 1979 y en el art. 1 de la Orden 38/1985, de 24 de junio, que regula el Servicio Militar de clérigos y religiosos. Sin embargo, estos textos legales reconocen una situación particular para los ministros de culto de la Iglesia católica que les hace acreedores de un tratamiento diferente no sólo del dispensado al resto de los ciudadanos, sino también de los ministros de otras confesiones religiosas.

Así, en primer lugar, están exentos del cumplimiento de las obligaciones militares los obispos y asimilados (art. VI del AARFA), exención que no se contempla en relación con los ministros de otras confesiones, cualquiera que sea el lugar que ocupen en la correspondiente organización jerárquica de las misma. El reconocimiento de esta exención representa ya una excepción al principio general sancionado en el art. V del Acuerdo de 1979, ya mencionado, por el que se declara que clérigos y religiosos estarán sujetos a las disposiciones generales de la Ley del Servicio Militar. Por lo que se refiere a los presbíteros, deberán cumplir el servicio militar, aunque podrán desempeñar tareas específicas de su ministerio (art.V.2)²⁶. No obstante, esta asignación de funciones específicas no constituye un derecho de los clérigos, por lo que no podrán reclamarlo como tal, sino que sólo se trata de una facultad del ejército cuya aplicación dependerá de las posibilidades, necesidades y conveniencias del mismo²⁷.

Lo que sí exige la normativa (art. V.3) es que a los presbíteros a quienes no se encomienden las referidas funciones específicas y a los diáconos y religiosos profesos no sacerdotes, se les asignen misiones que no sean incompatibles con su estado. En términos similares se pronuncian los respectivos Acuerdos con las otras confesiones religiosas (art. 4) que reconocen que los ministros de culto que así lo solicitaren, se les podrán asignar misiones que sean compatibles con su ministerio o con sus funciones religiosas, si bien el Acuerdo con la FCI reconoce expresamente como una de estas funciones la de prestar asistencia a las Fuerzas Armadas. Pero la determinación de las misiones que deben considerarse incompatibles con la condición ministerial de este personal no es muy precisa y habrá que estar a lo establecido en cada caso. Para SOUTO, por ejemplo, en relación con los ministros de la Iglesia católica esto significa que “los clérigos deberán evitar hacer, entre otras cosas, todo aquello que desdiga de su estado; es decir, aquellas cosas que, aún no siendo indecorosas, son extrañas al estado clerical, aunque resulta evidente que hay

²⁶ Según la Orden 38/1985, en su art.4 se dispone que “estos clérigos quedarán a disposición del Vicario General Castrense para ser empleados en cualquier destino de las Fuerzas Armadas donde lo requiera el servicio religioso”.

²⁷ RAMÍREZ NAVALÓN. R., *Los ministros de culto*, en AAVV, “Acuerdos del Estado español con judíos, musulmanes y protestantes”, Salamanca, 1994, p. 151.

un amplio campo de actividades que, excluidas las estrictamente relacionadas con el uso de armas, son compatible con el estado clerical”²⁸.

Otra de las cuestiones que se plantea hace referencia al modo de integración de estos presbíteros en el seno de las Fuerzas Armadas, pues la Ley Orgánica del Servicio Militar señala que “quienes cumplen el servicio militar están vinculados a las Fuerzas Armadas por una relación de servicios de carácter no profesional” (art. 24.5). A este respecto CONTRERAS considera que “dado que pueden realizar las mismas funciones que los capellanes castrenses, aunque no pueden ser considerados como tales, podrían entenderse como capellanes de complemento”. Esta figura, contemplada ya por la normativa anterior, deriva de los llamados militares de complemento que, como define este mismo autor, son aquellos que sin ser militares de carrera, ejercen sus mismas funciones durante el período en que realizan el servicio militar²⁹.

De lo expuesto se deduce la existencia de regímenes diversos:

1. El que se aplica al obispo y asimilados en derecho que gozan de una exención total de realización del servicio militar
2. El que se refiere a los presbíteros y diáconos así como a los ministros de culto de las demás confesiones que han celebrado Acuerdos de cooperación con el Estado que, aún sometidos al régimen general, se les da un tratamiento diferente al resto de los ciudadanos en determinados aspectos como la asignación de destinos y funciones compatibles con su condición confesional.

Una última cuestión, por lo que se refiere a la Iglesia católica, viene determinada por la posibilidad de considerar “de acuerdo con lo que establezca la Ley, como prestación social sustitutoria de las obligaciones específicas del Servicio Militar, la de quienes durante un período de tres años, bajo la dependencia de la Jerarquía eclesiástica se consagren al apostolado, como presbíteros, diáconos o religiosos, en territorios de misión o como capellanes de emigrantes” (art.V.4 AARFA). A primera vista podríamos entender que por esta vía los clérigos y religiosos pueden exonerarse de la obligación militar mediante la realización de actividades de carácter religioso. Sin embargo, esta prescripción está subordinada a lo que establezca la Ley, según señala el propio Acuerdo. Así, la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la

²⁸ SOUTO PAZ. J.A., *Derecho Eclesiástico del Estado. Derecho de la libertad de ideas y creencias*, 2ª edición revisada, Madrid, 1993, p. 329.

²⁹ CONTRERAS MAZARIO. J.M., *El régimen jurídico de la asistencia religiosa a las Fuerzas Armadas en el sistema español*, Madrid, 1989, p. 407.

objección de conciencia y de la prestación social sustitutoria, aunque permitía la realización de la prestación social sustitutoria en entidades no públicas, exigía la concurrencia de tres requisitos:

- a. Que estos entes no tuvieran fines lucrativos
- b. Que sirvieran al interés general de la sociedad y a los sectores más necesitados
- c. Que no favorecieran ninguna opción ideológica o religiosa concreta. Los dos primeros requisitos se podrían encuadrar dentro de las características propias de la labor apostólica expresada en el art. V.4 del Acuerdo de 1979, pero el tercero viciaba el contenido del precepto. Sin embargo, la nueva ley reguladora de la objeción de conciencia -Ley 22/1998, de 6 de julio-, ha suprimido este tercer requisito, exigiéndose únicamente la finalidad no lucrativa, la búsqueda del interés general de la sociedad y la ayuda a los sectores más necesitados. De esta forma vuelve a recobrar vigencia el art. V.4 del Acuerdo.

En definitiva, la convalidación como prestación social sustitutoria de este tipo de actividades de apostolado en tierras de misión o ejerciendo como capellanes de emigrantes deberá entenderse enmarcada dentro de lo que la Ley llama “programas de cooperación internacional” (art.6.2.f), de manera que esas tareas no se consideran liberadoras de la prestación social sustitutoria en cuanto tareas de apostolado sino en cuanto supongan una participación en programas de cooperación internacional, ya que de lo contrario, convenimos en reconocer con LLAMAZARES, “no sería posible su armonización con el principio de laicidad con el que entraría en franca contradicción”³⁰.

VI.- OTRAS SITUACIONES DIFERENCIALES

No cabe duda de que los principios en que se asienta nuestro sistema jurídico obligan a una reducción progresiva de las normas particulares aplicables al personal que se encuentra al servicio de las confesiones religiosas, pues su condición común

³⁰ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op. cit. p. 440.

al resto de los ciudadanos es una exigencia del principio de igualdad y de laicidad reconocidos en nuestra Carta Magna. Sin embargo, esto no significa que el Estado desconozca en absoluto su condición y no la dote de algunos efectos jurídicos, dentro, claro está, del sometimiento a la ley general. En todo caso, nos estamos refiriendo a situaciones diferenciales reconocidas solamente al personal que pertenece a Confesiones religiosas inscritas en el REER y los derechos atribuidos a las Confesiones por esta inscripción no forman parte del contenido esencial del derecho de libertad religiosa aunque podría pensarse que favorecen su ejercicio y sólo en este sentido podrían ser considerados como expresión del principio de cooperación. Pero su atribución sólo a las Confesiones religiosas y sólo a algunas arrastra consigo el peligro de vulneración tanto del principio de igualdad como el de laicidad que son su límite³¹. Partiendo de estas consideraciones, vamos a exponer la situación en que se encuentran estos colectivos por lo que refiere al permiso de trabajo y al secreto profesional en el ejercicio de su ministerio.

6.1. Obtención del permiso de trabajo

Acorde con el actual ordenamiento constitucional se encuentra la excepción en favor de los ministros, religiosos y demás representantes de las Iglesias y Confesiones debidamente inscritas en el REER, de la obligación de proveerse del correspondiente permiso de trabajo en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas³². Aunque ya existía en la época de las Leyes Fundamentales en favor de los clérigos y religiosos de la Iglesia católica la excepción de proveerse del permiso de trabajo para el ejercicio de actividades laborales en territorio nacional, en nuestro días este reconocimiento se hace extensivo al resto de Confesiones religiosas inscritas. No obstante, es necesario que concurran una serie de requisitos para estar en presencia de esta excepción en favor de este colectivo³³:

1. Que tengan la condición de ministros de culto, religiosos o representantes de las distintas Iglesias y Confesiones habiendo profesado o realizado los estudios requeridos para ello según las normas internas de las mismas.

³¹ SERRANO POSTIGO. C., *Los Acuerdos del Estado español con las Confesiones no católicas*, en "Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado", vol. IV, 1988, pp. 103-105.

³² Art. 16.g) de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. (BOE núm. 158, de 3 de julio).

³³ Vid., arts. 1 y 8 de la Orden de 8 de mayo de 1997, por la que se fijan normas generales y de procedimiento en relación con el reconocimiento de situaciones de excepción a la obligación de obtener permiso de trabajo. (BOE núm. 114, de 13 de mayo).

2. Ha de tratarse de miembros de confesiones debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas.
3. Sólo se produce la excepción si las actividades a desarrollar en nuestro país son de carácter estrictamente religioso y se encuentran directamente relacionadas con el culto o responden a la misión propia y característica de la institución religiosa.

De ahí que no podamos considerar incluidos en esta excepción aquellas supuestos en que, tratándose del personal al servicio de las Confesiones antedichas, desempeñen una actividad de carácter lucrativo, aunque se encuentren directamente relacionadas con las propiamente confesionales o la situación de personas en período de formación a pesar de que realicen actividades encaminadas a adquirir posteriormente la condición de ministro, sacerdote o religioso.

El fundamento de esta excepción podemos encontrarlo en el principio de cooperación entre el Estado español y las Confesiones religiosas reconocido en nuestra Constitución. En virtud de este principio se tiende a remover los obstáculos legales, y no cabe duda que éste lo es, que impiden el normal desempeño de las funciones ministeriales en nuestro país de las personas pertenecientes a las confesiones religiosas inscritas, siempre que se cumplan los requisitos señalados anteriormente. Finalmente, la exención es de aplicación a este colectivo cualquiera que sea su nacionalidad, no sólo a los nacionales de países miembros de la UE, para los que rige el principio de libre circulación de personas y de mercancías.

6.2. El secreto profesional en el ejercicio de su ministerio

Otra de las situaciones en que se pone de manifiesto la eficacia civil de la condición religiosa de este personal radica en las peculiaridades que se presentan en los procedimientos ante los tribunales de justicia en el ejercicio del llamado secreto profesional y se refiere a la protección que les dispensa el ordenamiento frente a los hechos conocidos en el ejercicio de su ministerio.

El secreto profesional en el derecho español está tutelado unas veces a nivel constitucional, como sucede con el secreto periodístico (art. 20 CE), otras veces a través de leyes ordinarias, como el que asiste a abogados y procuradores, a clérigos y religiosos. Este último aparece reconocido con carácter general, por lo que se refiere a la Iglesia católica, en el art. II.3 del Acuerdo de 1976 celebrado entre la Santa Sede y el Estado español en cuya virtud “en ningún caso los clérigos y religiosos podrán ser requeridos por los Jueces u otras Autoridades para dar

información sobre personas o materias de que hayan tenido conocimiento por razón de su ministerio". Por su parte, los Acuerdos con judíos, evangélicos y musulmanes, reconocen este derecho a sus ministros de culto en sus respectivos arts. 3.2 y en relación a "... los hechos que les hayan sido revelados en el ejercicio de sus funciones de culto o de asistencia religiosa", añadiendo el último de los Acuerdos mencionados, "en los términos legalmente establecidos para el secreto profesional".

Esta referencia contenida en el Acuerdo con la CIE al secreto profesional suscita la polémica en la doctrina sobre si realmente estamos ante un supuesto de secreto profesional o no. Y así para algunos autores no estamos strictu sensu ante un verdadero secreto profesional, ya que la actividad realizada por el ministro del culto generalmente no puede ser calificada como profesional³⁴. Ahora bien, a nuestro modo de ver, cuando un ministro confesional o un religioso presta sus servicios o realiza actividades de asistencia religiosa, está desempeñando una actividad profesional, lo que no quiere decir que siempre y necesariamente exista una relación laboral, pero eso es una cuestión distinta, como tuvimos oportunidad de constatar en páginas anteriores. En nuestra opinión, la equiparación entre funciones ministeriales y actividades profesionales es lo que justifica que el Acuerdo con la CIE someta el secreto religioso de sus ministros a los términos previstos para el secreto profesional.

Por otra parte, si buscamos la razón última que sirve de fundamento a este secreto, el legislador está tratando de salvaguardar la relación de confianza que surge entre el ministro de culto y los fieles de su Confesión y esta relación de confianza bien puede equipararse a la que media entre el abogado y sus clientes, y no tendría sentido si no existiera la certeza del secreto sobre las confidencias realizadas³⁵. Además, la tutela del derecho de libertad religiosa amparado por la Constitución exige el respeto por el secreto, pues, como afirma CARNELUTTI, "si una determinada Confesión que el individuo es libre de profesar, reconoce la confesión a su ministro e impone a éste el secreto, establecer para él la obligación de revelar su contenido, aunque sea a los fines de la justicia, se resolvería en una lesión de aquella libertad"³⁶.

Desde esta perspectiva, la legislación española reconoce en varios supuestos la figura del secreto que deben guardar los ministros de culto. Todos ellos se dan en el ámbito procesal. Así, respecto a la obligación de denunciar, el art. 263 de la LECr reconoce como excepción a esta obligación la que se refiere "... a los eclesiásticos y ministros de culto disidentes respecto de las noticias que les hubieran revelado en el

³⁴ MORENO CATENA, V., *El secreto en la prueba de testigos en el proceso penal*, Madrid, 1980, pp. 126-127.

³⁵ ALBERCA DE CASTRO, J.A., *Régimen jurídico del ministro de culto en España y Francia*, Granada, 1999, p. 83.

³⁶ CARNELUTTI, F., *Principios del proceso penal*, Buenos Aires, 1971, p. 207.

ejercicio de las funciones de su ministerio". Otro momento en que el secreto religioso en materia procesal tiene trascendencia es el de la declaración que los ministros de culto pueden realizar como testigos. Los artículos 410 y 702 de la LECr concretan este medio procesal y establecen la obligación de todos los ciudadanos residentes en España de declarar cuanto supieran sobre lo que les fuere preguntado. No obstante, el art. 24.2 de la LECr señala diversos supuestos en los que se exime de los deberes de comparecencia y declaración a determinadas personas, recogidos en los arts. 417 y 707 de este cuerpo legal.

Así las cosas, el art. 417 de la LECr reconoce que no podrán ser obligados a declarar como testigos los eclesiásticos y ministros de culto disidentes sobre los hechos que les fueran revelados en el ejercicio de las funciones de su ministerio. Este precepto, se ve refrendado por lo establecido en el art. 707 de la LECr en el cual, junto a la afirmación genérica del deber de declarar en el juicio oral de toda persona que no se halle privada de razón, exceptúa de entre ellas a las personas mencionadas en el art 417. Por tanto, como consecuencia de lo establecido en estos preceptos, los ministros de culto están exentos del deber de declarar en el proceso penal, lo que pone de manifiesto el tratamiento diferenciado que el ordenamiento del Estado les dispensa en esta materia.

VII.- CONCLUSIONES

A modo de conclusión de cuanto hemos expuesto al analizar el régimen del personal al servicio de las Confesiones religiosas inscritas, podemos hacer las siguientes afirmaciones:

1. Las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el REER gozan de plena autonomía en relación con sus asuntos internos, dentro de los cuales se encuentra el régimen del personal a su servicio, y su ordenamiento en este ámbito es un ordenamiento soberano cuya eficacia vinculante no depende del respaldo que le de el derecho del Estado.
2. No obstante, estas normas internas pueden tener eficacia civil a través de las cláusulas de salvaguarda de la identidad religiosa y carácter propio de estas confesiones, así como a través de la técnica de la remisión material. Y en el caso de actos y negocios jurídico nacidos al amparo de los ordenamientos confesionales pueden lograr efectos civiles a través de la técnica del

presupuesto. Esto supone, en definitiva, el reconocimiento del ordenamiento confesional como primario en el ámbito interno que se convierte en secundario sólo cuando adquiere eficacia civil, dando origen a un Derecho especial de vigencia personal³⁷.

3. De esta forma, si en algún caso el Derecho estatal da relevancia jurídica a determinados hechos internos teniendo en cuenta el status de los miembros de estas confesiones, por ejemplo, al aplicarles un régimen de Seguridad Social determinado o para la eximirles de la obtención del permiso de trabajo, partirá para ello de la tipificación que haga la respectiva confesión de su personal.
4. Finalmente, las funciones desempeñadas por los ministros de culto de estas confesiones y por lo religiosos sólo presentan interés para el Estado en la medida en que favorecen el ejercicio del derecho de libertad religiosa de los ciudadanos y sólo en este sentido pueden ser consideradas como expresión del principio de cooperación. De ahí que toda esta materia deba contemplarse a la luz de estos dos principios constitucionales: libertad religiosa y cooperación. Por eso la contribución que los ministros de las confesiones prestan a la garantía del derecho de libertad religiosa justifica determinadas exenciones que se convierten, desde la perspectiva del derecho estatal, en manifestaciones del principio de cooperación³⁸.

³⁷ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op. cit. p. 432.

³⁸ Así opina el Tribunal Constitucional, para quien la aplicación de una determinada norma excepcional favorable a los ministros de culto "encuentra su fundamento en el art. 16 de la CE y en las relaciones de cooperación entre el Estado español y la Iglesia católica y otras confesiones religiosas y se trata con ello de favorecer, dentro de los esquemas de la regulación de ese ministerio y de las consideraciones de decoro que en ella rigen, el ejercicio de la función sacerdotal, en la medida en que el Estado, por virtud de las antedichas relaciones de cooperación, encuentre en ella un interés justificable, como puede serlo el favorecimiento de los ciudadanos en el ejercicio de su propia libertad de religión". Vid., Sentencia 109/1988, de 8 de junio, FJ. 2º.

