

POLITICAS Y ARGUMENTOS QUE FUNDAMENTAN LOS ESTÁNDARES DE CONDUCTA Y CREENCIA BASADOS EN PRINCIPIOS RELIGIOSOS COMO UNA CONDICION DE CONTRATACION POR PARTE DE EMPLEADORES RELIGIOSOS

*Scott E. Isaacson, Matthew K. Richards y Daniel Ulloa**

Introducción y Objetivo

Muchas organizaciones religiosas requieren que sus trabajadores o empleados manifiesten su convicción personal de las enseñanzas de dicha religión y que estos se adhieran en todo momento a un comportamiento personal con estándares basados en principios religiosos. Estos estándares pueden incluir principios y conductas tales como abstenerse de consumir alcohol, ingerir drogas ilícitas, sujetarse a regímenes alimenticios por principios religiosos, mantenerse sexualmente casto (abstenerse de cualquier relación fuera del matrimonio entre hombre y mujer), ser ejemplo de honestidad personal, asistir regularmente a las reuniones eclesiasísticas y pagar diezmos u otras contribuciones.

Estos estándares de conducta y de creencia personal basados en principios religiosos se pueden aplicar esencialmente en dos situaciones: Primero, los candidatos a ser empleados podrían ser requeridos a aceptar adherirse a estos estándares como condición para su contratación y los contratos de trabajo pueden ser redactados para reflejar dicho acuerdo. Segundo, el empleador religioso podría, si así lo deseara, dar por terminada la relación laboral de un empleado que no cumple con estas condiciones durante el periodo de empleo. Así, si un empleado se distancia de las enseñanzas o de la doctrina de la iglesia; es deshonesto; participa en conductas contrarias a las enseñanzas y estándares de la iglesia o en cualquier otra forma no cumple con los estándares de conducta personal por principios religiosos, el empleador ideológico religioso podría, si así lo deseara, dar por terminada la relación laboral de tal empleado y considerar dicha terminación como un despido justificado. Esto resultaría aplicable inclusive si la conducta del empleado ocurre en su tiempo personal, esto es, fuera de las horas laborales o no afecta directamente la habilidad técnica del empleado para cumplir con sus obligaciones laborales.

Nuestra experiencia, como asesores legales de una organización religiosa, nos muestra que los asesores legales locales refieren, en primera instancia, que no es posible hacer valer tal estándar de conducta o creencia basado en principios religiosos bajo las leyes laborales locales, ya sea en caso de una contratación inicial o como base para dar por terminado un empleo por causa justificada. Reconocemos que las leyes laborales no han sido diseñadas para permitir la terminación de la relación laboral en base a las creencias o prácticas religiosas, especialmente en países con fuertes principios o reconocimiento de derechos para los trabajadores. En estos países, el contratar o dar por terminada la relación laboral en base a las observancias religiosas personales o la conducta privada se puede considerar como favoritismo o discriminación, aún cuando el empleador sea una iglesia (empleador ideológico o de tendencia). Asimismo, Muchas normas antidiscriminatorias carecen de excepciones claras para la contratación por parte de organizaciones religiosas.

Sin embargo, el propósito de este Informe es explicar que tales conclusiones preliminares respecto al estándar de conducta y creencia basado en principios religiosos para contratación por organizaciones religiosas no se encuentran legalmente bien fundamentadas. Generalmente, dichas perspectivas reflejan un enfoque estrecho basados solamente en la normatividad laboral general y no toman en cuenta la protección más amplia otorgada a los grupos religiosos a la luz de las normas constitucionales e internacionales que invocan un tratamiento especial para tales temas dentro del ámbito religioso.

Este Informe muestra que en las leyes de muchos países existen doctrinas legales sólidas y bien establecidas que sustentan la exigibilidad del estándar de conducta y creencia basado en principios religiosos por organizaciones religiosas tanto para la contratación como para la terminación de la relación laboral. En forma específica, este Informe:

Identifica las políticas y fundamentos que sustentan el derecho de los empleadores religiosos de contratar en base a criterios religiosos, y

Muestra ejemplos específicos de países en los que este derecho es protegido.

LA IMPORTANCIA DE LOS ESTÁNDARES DE CONDUCTA Y CREENCIAS RELIGIOSAS DE LOS EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN RELIGIOSA

La mayoría de iglesias y organizaciones religiosas emplean personal que, sin importar asignaciones específicas, resultan vitales para el ministerio religioso de la iglesia. El personal de la iglesia puede incluir al clero, además de aquellos empleados que no son clero, quienes asumen funciones temporales y operativas como apoyo al clero, imparten directivas desde las oficinas centrales, enseñan la doctrina, dan asesoría, vigilan la consistencia en las prácticas, producen materiales doctrinales e instructivos, reciben confidencias sagradas, cumplen asignaciones, diseñan y mantienen recintos de adoración que expresan reverencia de la iglesia hacia Dios, administran o enseñan en el sistema educativo de la Iglesia, y generalmente cultivan una atmósfera de espiritualidad y consagración que transmite energía al ministerio a través de todos los programas y actividades.

Algunos ejemplos específicos:

En algunos países, muchas Iglesias operan escuelas primarias, secundarias o universidades acreditadas. Los empleados que administran o enseñan en el sistema educativo de una iglesia están directamente involucrados con la impartición de doctrinas religiosas e inculcación de la fe. Ellos ayudan a determinar los temas a ser enseñados así como los textos y los métodos de enseñanza que se utilizarán. Ellos ejercen también una influencia importante sobre los estudiantes con quienes interactúan y son muchas veces una parte integral de la misión de la iglesia de inculcar las creencias y prácticas a los niños y a los jóvenes, ayudando así a garantizar la continuidad y crecimiento de la Iglesia en futuras generaciones. Estos principios aplican aún si el maestro está enseñando temas no religiosos. Los padres y la iglesia tienen la expectativa de que los maestros en una escuela religiosa apoyan y viven los principios de la religión.

Las Iglesias emplean muchas veces a especialistas en relaciones públicas así como en asuntos gubernamentales o regulatorios para representar a las iglesias en el mundo. Algunas veces son del clero, pero muchas veces son empleados seculares de la iglesia. Estos empleados pueden ser la cara de la iglesia ante los medios de comunicación, oficiales del gobierno, y otros líderes. Ellos pueden tener significativa discreción tanto en la substancia como en el contenido de las declaraciones y en la formulación de estrategias. A menudo hablan con terceros. De manera más importante, ellos expresan su mensaje a través del ejemplo y la conducta al igual que la palabra. Un representante que viola los estándares de la Iglesia podría dañar el mensaje que se le ha encargado transmitir.

Agentes de compras, gerentes de contratos, gerentes de proyectos y gerentes de mantenimiento representan a las iglesias en asuntos temporales. Ellos negocian transacciones y adoptan decisiones estratégicas que vinculan a las iglesias. (Por ejemplo, un gerente de proyectos de bienes raíces coordina con el arquitecto para diseñar templos y capillas para satisfacer las necesidades del culto de la iglesia y para manifestar simbólicamente su mensaje.) Ellos además aconsejan al clero y garantizan la consistencia de las operaciones. El clero confía en los empleados por sus conocimientos institucionales y recursos. Cualquier inhabilidad de estos empleados en adherirse a los estándares de la Iglesia daña la credibilidad y destruye la confianza del clero en los empleados.

Contadores y administradores que manejan los fondos de la iglesia ayudan a cumplir el mismo aspecto del ministerio de la Iglesia que cubre el clero de quienes reciben y revisan los reportes y registros. Las iglesias típicamente desean mantener la confidencialidad de sus registros financieros. Para muchas iglesias, el cuidado y gasto de los fondos donados es un encargo sagrado; estos son fondos de Dios y sólo pueden ser administrados como Él lo disponga. Frecuentemente, los empleados con experiencia en finanzas aconsejan al clero superior con respecto a estas decisiones confidenciales.

Todos estos empleados deben ser dignos de recibir información confidencial y deben demostrar su integridad personal a través de su compromiso a las enseñanzas y estándares de la iglesia.

El personal de mantenimiento y oficina son los que realizan la labor ardua al implementar las directivas y proveer el apoyo cotidiano. Rutinariamente interactúan con los miembros de la Iglesia y el público en general ya sea recibiendo invitados en los lugares de culto u oficinas o dando mantenimiento a los edificios de la iglesia. Muchos tienen acceso a información religiosa sensible y a sus instalaciones. Por ejemplo, una secretaria de confianza o un conserje que se encuentre limpiando un edificio desocupado de la iglesia pueden tener acceso a archivos del clero. La mejor manera de minimizar los riesgos de violación a los principios de seguridad es empleando a personal que demuestre integridad y lealtad a la iglesias y a sus enseñanzas. Aun más, ser empleado de las Iglesias otorga a tales empleados notoriedad en una compacta comunidad religiosa. Los miembros de la iglesia (cuyas donaciones muchas veces pagan los salarios o remuneraciones) esperan que los empleados vivan de acuerdo a las enseñanzas de la iglesia.

Sin importar la posición laboral particular, todos los empleados de una iglesia contribuyen con la imagen y la visión de la iglesia. Ellos frecuentemente sirven en conjunto con el clero que ha sido ordenado. Ellos deben ser versados en la doctrina de la iglesia y en sus prácticas. Las oficinas cuentan predominantemente con un ambiente religioso en donde las oraciones frecuentes, devocionales, arte religioso y el código de vestimenta en conjunto invitan a un espíritu y atmósfera religiosa determinada y motivan el trabajo en equipo.

Los empleados también representan a una iglesia y ejemplifican sus principios ante contratistas, oficiales gubernamentales, miembros de la iglesia y ante el público en general. Muchas iglesias invitan a todos a escuchar y aceptar su mensaje, tal como se refleja no sólo en la doctrina y enseñanzas de la iglesia, sino también en el ejemplo personal de todo aquel que represente a la iglesia. Este ministerio sólo puede cumplirse cuando todos aquellos involucrados en sus operaciones y actividades viven en armonía con las enseñanzas y la misión institucional de la iglesia. Solo aquellos empleados cuyas vidas reflejan las enseñanzas de la iglesia pueden ser confiados con la aprobación institucional que otros les imputan en forma natural. Un empleado cuya forma de expresarse o conducta contraviene los estándares de la iglesia daña el ministerio y el mensaje religioso de la iglesia, al igual que su reputación pública.

Ciertamente, si se perdiese la credibilidad, la sensible interrelación que une a los miembros de una Iglesia entre sí y con la iglesia resultaría amenazada y la esencia de la naturaleza de la iglesia se vería comprometida. El clero no podría dirigir efectivamente a la iglesia, sus doctrinas y prácticas resultarían devaluadas, y los miembros individualmente perderían la habilidad de expresar su fe colectivamente si se permitiese que los empleados y los líderes defraudaran las enseñanzas de la iglesia. Las iglesias típicamente se sustentan en el pago de diezmos o donaciones que los miembros hacen con un espíritu de sacrificio, quienes tienen el derecho a esperar una conducta ejemplar de aquellos a quienes sustentan y quiénes son sus embajadores.

El requisito de que todos los empleados deben sostener a la iglesia y seguir sus enseñanzas ayuda a garantizar que estos sean leales con el mensaje y ministerio de la iglesia.

Muchas iglesias toman la posición o desean tomar la posición que cualquier terminación de la relación laboral por falta de mantener la básica adherencia a los estándares de la creencia y conducta constituye causal para un despido justificado. En muchas iglesias los empleados son instruidos al momento de ser contratados indicando que se espera que mantengan el estándar de la iglesia para mantener su empleo con la iglesia. Resulta justo y apropiado para una iglesia concluir que si un empleado rehúsa corregir su conducta (después de un período de gracia, cuando resulte apropiado) éste ha escogido no cumplir con los requisitos bajo los cuales fue contratado, y considerar tal rechazo como una renuncia o incumplimiento del contrato. Los miembros de la iglesia son por supuesto, libres de dejar la Iglesia o escoger un estándar de conducta menor, sin embargo un empleado de la iglesia que se distancia o de alguna forma abandona los estándares o las creencias basadas en principios religiosos no puede seguir participando en el ministerio diario de la iglesia sin exponer a la iglesia a un riesgo, sembrar discordia o empañar el mensaje de la iglesia.

POLITICAS Y FUNDAMENTOS QUE SUSTENTAN LA CONTRATACION POR PARTE DE EMPLEADORES RELIGIOSOS CON BASES RELIGIOSAS

Casi todos los sistemas legales bien desarrollados reconocen el derecho de las organizaciones religiosas a la autonomía en sus asuntos internos. Este derecho de la autonomía se deriva de los aspectos institucionales y colectivos de la libertad de religión y se transfiere a las normas fundamentales del derecho constitucional y de los derechos humanos internacionales. El derecho incluye en forma indiscutible la habilidad de determinar la doctrina y llevar a cabo su ministerio. Además, incluye el derecho de las entidades religiosas de contratar empleados en base a criterios religiosos. Así, cualquier interpretación de los derechos laborales locales que no considere el derecho a la autonomía religiosa, o a las normas que la sustentan en el derecho constitucional o internacional, resultará incompleta. Nosotros contamos con ejemplos concretos de varias jurisdicciones mundiales en los que el principio de autonomía ha sido aplicado para fundamentar la aplicación de criterios religiosos como base de la contratación por parte de entidades religiosas, entendidas estas como una especie de lo que doctrinalmente se conoce como empresas de tendencia o empleadores ideológicos.

Para complementar estos conceptos y ayudar a encuadrar los argumentos que sean accesibles para los tribunales laborales y sus similares, también resaltamos argumentos que pueden ser expresados dentro del contexto de las normas laborales locales, tales como: el deber de lealtad del empleado hacia el empleador que representa una ideología, la obligación del empleado de proteger la filosofía del empleador así como su reputación y buen nombre, la religión como un requisito ocupacional de buena fe, la responsabilidad del empleado de sostener la misión y principios de su empleador como agente de la organización, la libertad de contratar (asumiendo que los requisitos religiosos son contenidos en el contrato laboral) y la responsabilidad del empleador de evitar reclamaciones potenciales por hostigamiento o presiones por discriminación que pudieran producirse si se contratara o retuviera a empleados que no acataran los estándares religiosos y la misión del empleador.

El derecho de las entidades religiosas a la autonomía en sus asuntos internos – incluyendo sus prácticas laborales – que emana del reconocido derecho a la libertad religiosa en sus aspectos institucionales y colectivos.

El derecho laboral no puede ser interpretado en forma aislada de otras normas más profundas y substanciales provenientes del derecho constitucional y de los derechos humanos internacionales. En particular, las leyes que gobiernan el empleo en un contexto religioso deben tomar en cuenta el derecho fundamental a la libertad de religión o creencia, incluyendo las dimensiones institucionales y colectivas de este derecho.²⁹⁰ Las normas que protegen el derecho a la libertad religiosa tienen autoridad vinculante (o en el peor caso persuasiva) en casi todos los países.²⁹¹

Como ejemplo de estas normas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconocen que el derecho a la “libertad de pensamiento, conciencia y religión... debe comprender... la libertad, ya sea individual o colectiva, en público o privado, de manifestar su religión.”²⁹² De igual forma, la Corte Europea de Derechos Humanos ha sostenido que los derechos colectivos a la libertad de religión y de asociación protegen

²⁹⁰ **Los derechos institucionales** a la libertad de religión son derechos que recaen en las instituciones mismas y que sólo pueden ser ejercidos por la entidad como grupo, mientras que los **derechos colectivos del grupo** recaen en los miembros individualmente, los cuales se ejercen en forma colectiva. Véase Johan D. van der Vyver, “La Libertad de Religión o Creencia y Otros Derechos Humanos,” en Tore Linholm et al., eds., *Facilitando la Libertad de Religión o Creencia: Un Carpeta de Trabajo* (Leiden: Martinus Nijhoff, 2004), 90-112. Estos derechos conceptualmente distintos a menudo se mezclan en la práctica, considerando que la comunidad religiosa actúa como protectora de los derechos colectivos y como el instrumento a través del cual la comunidad escoge ejercer sus derechos.

²⁹¹ Muchos países tienen sistemas legales en los cuales los tratados internacionales son incorporados automáticamente en la legislación local. Si las normas internacionales no son auto ejecutables en una jurisdicción en particular, el estatus preciso de la normas debe ser determinado.

²⁹² Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 18; Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 18.

los derechos institucionales de las entidades religiosas.²⁹³

Una de las normativas más explícitas sobre la inclusión del derecho a la independencia en decisiones laborales dentro del derecho a la libertad religiosa está expresada en la siguiente declaración de la Organización Europea para la Seguridad y la Cooperación:

Con el fin de garantizar la libertad del individuo de profesar y practicar su religión o creencia, los estados participantes procurarán entre sí, ...

d. respetar el derecho de las comunidades religiosas a ...

- organizarse de acuerdo a sus propias estructuras jerárquicas e institucionales,

- seleccionar, designar y reemplazar a su personal de acuerdo con sus propios requisitos y estándares...²⁹⁴

El aspecto más relevante de estos derechos a la libertad religiosa es el derecho de las organizaciones religiosas a la **autonomía en sus asuntos internos**.²⁹⁵ Este derecho de autonomía de las entidades religiosas está ampliamente aceptado, e incluso es denominado “esfera de soberanía,” “la autodeterminación de las comunidades religiosas,” o “la no intervención del estado en asuntos religiosos.”²⁹⁶ Todo ello se refiere al principio de que las organizaciones religiosas deben gozar de autoridad para organizarse a sí mismas y operar internamente conforme a los dictados de su fe, libre de intrusiones gubernamentales y se basa en el entendido que las organizaciones religiosas desempeñan un rol importante como instituciones mediadoras entre el estado y las personas, haciendo posible el florecimiento de las creencias religiosas. Como lo sostiene la Corte Europea de Derechos Humanos al interpretar el Artículo 9 de la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, “La autonomía de las entidades religiosas... presenta un interés directo no sólo en la comunidad como tal, sino también para el goce efectivo del derecho de la libertad religiosa para los miembros activos de dicha comunidad.”²⁹⁷

La forma en la que se estructuran y operan las organizaciones religiosas, incluyendo su organización laboral, resultan en sí asuntos de creencia religiosa. Impedir a un grupo que se estructure a sí mismo como comunidad o a su organización de acuerdo a sus creencias viola

293 Hasan and Chaush v. Bulgaria ECtHR, App. No. 30985/96, 26 de octubre del 2000 (el derecho a la auto-determinación del liderazgo religioso); Iglesia Metropolitana de Bessarabia v. Moldova, ECtHR, App. No. 45701/99, 13 de diciembre del 2001 (derecho al acceso razonable a la personería jurídica).

294 Documento Final de la Reunión de Representantes de los Estados Participantes de la Conferencia sobre Seguridad y Cooperación Europea (1986), artículo 16.

295 En algunos sistemas, como en Alemania, la autonomía es vista como una protección distinta a la de la norma de libertad religiosa general. Véase el Art. 140 GG (Ley Básica) y Art. 137 de la Constitución de la República de Weimar (Las sociedades religiosas deben regularse y administrar sus asuntos en forma independiente dentro de los límites de la ley que se aplica a todos. Estos deben constituir sus oficinas sin la participación del Estado o la comunidad civil.); Véase Axel Freiherr von Campenshausen, “La autonomía de la Iglesia en Alemania,” en Gerhard Robbers, ed., *Autonomía de la Iglesia*, 77 (Frankfurt: Peter Lang, 2001)

296 Véase, p.ej., Hildegard Warnink, ed., *La posición Legal de las Iglesias y la Autonomía Eclesiástica* (Leuven: Peeters, 2001); Gerhard Robbers, ed., *Autonomía Eclesiástica* (Frankfurt: Peter Lang, 2001); Roland Minnerath, “El Derecho a la Autonomía en Asuntos Religiosos,” en Tore Lindholm, et al., eds., *Facilitando la Libertad de Religión o Creencia: Una carpeta de trabajo*, 291.

297 Serif v. Grecia, ECtHR, App. no. 38178/97, 14 de Diciembre de 1999. La Unión Europea ha manifestado expresamente su respeto para la autonomía de las comunidades religiosas como están provistas en las leyes de los estados miembros. Esto se hizo en la Declaración N° 11 adjunta al Acta Final del Tratado de Ámsterdam (Diario oficial C 340, 10/11/1997 P. 0133) por el cual la Unión Europea respeta y no prejuzga el estatus de las Iglesias y de las asociaciones o comunidades religiosas al igual que las organizaciones filosóficas y no confesionales en los Estados Miembros. Esto se ha repetido e intensificado en el Tratado de Lisboa, en el Art. 17 del borrador del Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea (9.5.2008 En el diario oficial de la Unión Europea C 115/55).

la libertad de religión.²⁹⁸ La Autonomía Religiosa tiene efectos inclusive en la separación de la iglesia y el estado y previene la intromisión del estado en asuntos de fe y doctrina, lo cual ocurre cuando las entidades estatales, incluyendo el poder judicial, empiezan a dudar sobre la forma en la que se auto estructuran las propias organizaciones religiosas.

La gama de asuntos protegidos por el derecho a la autonomía interna abarca la habilidad de determinar la doctrina y el orden interno, escoger la política eclesiástica y llevar a cabo el ministerio. Para las organizaciones religiosas con clero profesional, el derecho a contratar a ministros ordenados está claramente protegido, pero el derecho indiscutiblemente se extiende más allá de la estrecha aplicación que faculta a las iglesias a contratar otros empleados, “no clericales” en base a criterios religiosos. Mientras que el enfoque exacto de los derechos laborales en las entidades religiosas varía de país en país, se puede argumentar razonablemente que *toda* decisión laboral basada en criterios religiosos es una extensión del derecho a la autonomía en la organización interna.²⁹⁹

Numerosas jurisdicciones aplican el principio de autonomía para proteger el derecho de las entidades religiosas a contratar empleados en base a criterios religiosos

La Unión Europea: En el año 2000 la U.E. adoptó la Directiva de Consejo 2000/78/EC como un “marco general para el tratamiento equitativo en la contratación y el empleo.” Mientras que prohíbe ampliamente la discriminación laboral, esta Directiva Marco expresamente reconoce el principio a la autonomía de las entidades religiosas, como se protege en la legislación nacional o en la práctica histórica de los estados miembros, con respecto al empleo. El Artículo 4(2) señala (énfasis agregado):

Los Estados Miembros podrán mantener vigente la legislación nacional al momento de adoptar esta Directiva o planear legislación futura en la que incorporen las prácticas nacionales existentes al momento de la adopción de esta Directiva, por la cual, en el caso de las actividades laborales dentro de las iglesias y otras organizaciones públicas y privadas cuyas identidades se basen en la religión o la creencia, *la diferencia en el tratamiento basado en la religión o creencia de la persona no se considerara como discriminación cuando, en razón a la naturaleza de estas actividades o en el contexto en el cual se desarrollan, la religión o creencia de la persona se considera un requisito laboral genuino, legítimo y justificado, considerando la filosofía de la organización.* Esta diferencia en el tratamiento debe implementarse tomando en cuenta las previsiones y principios constitucionales de los Estados Miembros, al igual que los principios generales de la Legislación Comunal, y no debe justificar discriminación alguna en algún otro sentido.

Considerando que estas provisiones sean cumplidas, esta Directiva no debe perjudicar el derecho de las iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas, cuya filosofía se fundamenta en la religión o la creencia, a actuar de conformidad con la constitución y las leyes nacionales, a fin de requerir a los individuos que trabajan con ellas a actuar de buena fe y con lealtad hacia la filosofía de la organización.

En el 2007, los estados miembros empezaron a adoptar el Artículo 4(2) en sus legislaciones nacionales de forma consistente con las normas locales. Existe una fuerte tradición respecto a la autonomía religiosa en la mayoría de naciones Europeas. Muchas tienen protecciones constitucionales explícitas para las iglesias y algunas (como la república Checa, Estonia y Lituania) no aplican en lo absoluto la legislación laboral en el caso de las iglesias. Estas normas regulan la forma de la legis-

²⁹⁸Para un examen más extenso del concepto de auto definición limitada de la religión, véase W. Cole Durham, Jr. Y Elizabeth Sewell, “Definición de la Religión,” en Organizaciones Religiosas en los Estados Unidos: Un estudio de la Identidad, la Libertad y el Derecho (Durham: Carolina Academic Press, 2005).

²⁹⁹Por ejemplo, la Iglesia Católica tiene objeciones religiosas contra algunas formas obligatorias de negociación colectiva. Véase Kathleen Brady, “Las Organizaciones Religiosas y la Negociación Colectiva Obligatoria bajo la Ley Federal y las Normas Laborales Estaduales: Libertad De y Libertad Para,” 49 *Revista de Derecho Villanova* 77-167 (2004). Su derecho a la Autonomía Religiosa ha sido sostenida para eximir las de las normas que requieren a los empleados a participar en negociaciones colectivas obligatorias. Cf. Axel von Campenhausen, “Las Iglesias y las Regulaciones Religiosas en la República Federal de Alemania,” en *Iglesias y Derecho Laboral en los Países de la CE* (Milan: Dott.A.Giuffre, 1993), 112 (en el que se describen casos en los que la Corte Constitucional Federal Alemana sostuvo que las instituciones eclesiásticas no necesitaban proveer acceso a los oficiales sindicales).

lación adoptada y sin duda afectaran cualquier interpretación posterior.³⁰⁰ Algunos ejemplos incluyen:

Alemania: Alemania es una jurisdicción líder en la protección de la autonomía de los empleadores religiosos.³⁰¹ Las iglesias tienen el derecho de adoptar su propio criterio para los empleados, siendo que este derecho no es percibido como una excepción al derecho laboral sino como una parte esencial del derecho a la autonomía. “Resulta fundamental reconocer que la interpretación de la legislación laboral proteccionista no es materia de excepción en favor de la iglesia... Por el contrario, la base de la decisión es sistemáticamente el derecho de las iglesias a la autodeterminación.”³⁰² El hecho que la autonomía sea vista usualmente como una protección de nivel constitucional asegura que incluso los sistemas jurídicos que a primera vista no proveen tratamiento distintivo a los empleadores religiosos deben ser interpretados de modo que permitan a los empleadores de carácter religioso contratar en base a criterios religiosos.

El caso más importante en Alemania es la decisión de la Corte Constitucional Federal del 4 de junio de 1985, BvR 1703/83, que convalida el despido de dos empleados – un doctor de un hospital Católico que apoyaba el aborto públicamente, y el contador de un centro juvenil Católico que dejó la iglesia – por quebrantar su deber de lealtad. La Corte afirmó el derecho constitucional a la autodeterminación, sosteniendo que las iglesias son libres de requerir a sus empleados la observancia de principios fundamentales de su dogma religiosa, incluso en sus vidas privadas. De manera importante, la Corte sostuvo que las iglesias por sí mismas – y no las cortes laborales – deben determinar que obligaciones religiosas son importantes en toda relación laboral, en cualquier nivel o clase de empleo.

En forma similar, la posición de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (“Iglesia SUD”) ha prevalecido en un número importante de casos ante las cortes laborales alemanas en las que los empleados que no eran dignos de tener una recomendación para el templo de la Iglesia SUD (una certificación de las autoridades locales de la iglesia del empleado que indica que el empleado observa básica las enseñanzas básicas de la Iglesia) reclamaban haber sido despedidos sin causa justa.³⁰³ Una corte resumió el fundamento común:

La pérdida de la recomendación para el templo se considera una violación a las obligaciones de lealtad expuestas. La garantía constitucional de los derechos de una iglesia a la autodeterminación permite a las iglesias decidir por sí mismas qué obligaciones religiosas básicas serán significativas en materia de un contrato de trabajo... Si una obligación de lealtad consiste en ser digno de la recomendación para el templo – y el demandante está comprometido a esto -- dicha obligación resulta violada en cuanto el demandante no posea más dicha recomendación para el templo.³⁰⁴

Alemania ha implementado la Directiva Marco de la U.E. Bajo esta legislación, así como bajo las provisiones legales que existían con anterioridad, un empleador de naturaleza religiosa determina lo que se considera como un requisito ocupacional justificado, y puede requerir la lealtad del empleado y su adherencia a los estándares propios de la iglesia sobre buena conducta, sin violar las leyes

300 La protección constitucional de las iglesias seguramente prevalecerían aún si un país dejase de adoptar el Artículo 4(2) e incluso si la tendencia general entre las decisiones de la corte laboral favoreciera los derechos de los empleados. Véase Prof. Dr. José María Sánchez, *El Respeto al Credo de las Confesiones Religiosas y sus Consecuencias en el Ordenamiento Laboral Español: En particular, la Extinción del Contrato de Trabajo por Motivos de Naturaleza Religiosa o Moral* (Junio 2008) (en adelante el “Memorándum Sánchez”).

301 Véase el Artículo 137 de la Constitución de Weimar (“Cada comunidad religiosa administra sus propios asuntos sin interferencia del estado o de la comunidad.”); von Campanhausen, “Autonomía” en 81 (citando BVerfGE 70, 138 (165ff) (Const. Alemana. Ct)).

302 Von Campanhausen, “Iglesias y Regulaciones Laborales,” 111.

303 Véase, p.ej., La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días v. Obst, 2 AZR 268/96 (Corte Federal Laboral), reenviado a la Corte Laboral del Estado, Hesse – 7 Sa 1300/97; Schmidt v. La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Frankfurt am Main – 11 Ca 4615/99; and Fecher v. La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Frankfurt am Main – 15 Ca 6900/99.

304 Fecher, supra nota 14.

anti-discriminatorias.³⁰⁵

El Reino Unido: Las organizaciones religiosas en el Reino Unido, distintas a la Iglesia de Inglaterra, “son consideradas generalmente como asociaciones o clubes y son libres de regularse a ellas mismas mediante sus propias constituciones,” y “las cortes han mostrado una marcada negativa a interferir con el manejo interno y la administración de las iglesias.”³⁰⁶ Por ejemplo, se presume que los ministros y aquellos que realizan funciones pastorales no son “empleados” para fines de la regulación laboral.³⁰⁷ Aun más, el Reino Unido ha implementado el Artículo 4(2) de la Directiva Marco de la U.E. en dos normas separadas que agresivamente protegen la autonomía religiosa: Las Leyes de Igualdad (Orientación Sexual) en el Empleo (“LOS”) y Las Leyes de Igualdad (Religión o Creencia) en el Empleo. Las LOS (que permiten a las iglesias imponer requisitos laborales “relacionados a la orientación sexual” entre otras razones para evitar ofender la sensibilidad de los seguidores) fueron especialmente controvertidas, pero han sido sostenidas por la Corte Suprema en cuanto se aplique a las religiones organizadas.³⁰⁸ Bajo ambos conjuntos normativos, las entidades religiosas pueden ejercer sus respectivas autonomías para crear diferencias en materia laboral en forma protegida si así lo requieren sus doctrinas. Además, los tribunales deberían dar preferencia a los principios de las iglesias por encima de los estándares de la comunidad cuando se trata de decidir que se considera como discriminación justificable.³⁰⁹

España: El Artículo 16 de la Constitución Española garantiza la libertad religiosa para los “individuos y las comunidades,” lo cual incluye el derecho a la autonomía de las organizaciones religiosas en sus asuntos internos. El Artículo 6.1 de la Ley de Libertad Religiosa Española específicamente faculta a las entidades religiosas “a crear sus propias normas organizativas, internas y estatutos laborales. Estas reglas, al igual que las reglas que gobiernan a la institución creada con el fin de cumplir su propósito, pueden incluir cláusulas para salvaguardar su identidad y personalidad religiosa, al igual que para el respeto debido a sus creencias. ...”

La Corte Constitucional Española ha sostenido este derecho en diversos casos relativos al despido de empleados que no mantuvieron el estándar o que adoptaron medidas que causaron fricción con la ideología del empleador (e.g. escuelas religiosas privadas).³¹⁰ Ciertamente, la Corte Constitucional ha establecido generalmente que el derecho de un empleador ideológico a despedir a un empleado en base a criterios religiosos o morales, los que son expresión de la libertad religiosa colectiva e institucional, prevalecen sobre los derechos individuales del trabajador.³¹¹ Como lo resume el Profesor Dr. José María Sánchez en una revisión a las leyes Españolas efectuada a raíz de este Informe, “requerir que se mantenga una creencia en concordancia con la creencia religiosa del empleador, o un deber de lealtad general y respeto a este credo dentro de organizaciones ideológicas o compañías, no constituye discriminación...”³¹² Particularmente a la luz del Artículo 4(2) de la Directiva de la U.E. el derecho Constitucional a la libertad religiosa y a la autonomía institucional es interpretada

305 Ley General de Igualdad de Trato (AGG) en 2006 (“AGG”), §§ 9.1, 9.2; Dr. Matthias Mahlmann, Reporte sobre medidas adoptadas para Combatir la Discriminación, Reporte de País/ Actualizado – Alemania, 2006m, reporte comisionado por la Comisión Europea (también discute el Acta de Protección del Empleo Alemán).

306 Mark Hill, “Autonomía de la Iglesia en el Reino Unido,” en Gerhard Robbers, ed., *Autonomía de la Iglesia*, 271, 272 (citas omitidas). Esto es verdadero a pesar de la estructura legal de la Iglesia. *Id.*

307 *Id.* 277 (citando *Santokh v Guru Nanak Gurwara* [1990] ICR 309 and *Guru Nanak Temple v Sharry* [1990] EAT 21/12/90 (145/90) se sostiene que no se presume que los sacerdotes Sikh sean empleados).

308 *R (Amicus) v. Secretaría del Estado para el Comercio, la Industria y otros* [2004] IRLR 430.

309 Véase también *Neary y Neary v. El Decano de Westminster* anotado en (1999) 5 Ecc LJ 303, Lord Jauncey fe Tullichettle actuando como comisionado especial designado por Su Majestad la Reyna como Visitante de la Abadía de Westminster y como árbitro (sosteniendo el despido sumario de empleados cuyas conductas socavan la confianza y lealtad).

310 Fallo de la Corte Constitucional 46/2001

311 Fallo de la Corte Constitucional 38/2007, 15 de febrero (respecto al despido de un profesor de Catolicismo en una escuela estatal quien fue despedido luego de perder la aprobación de la diócesis, la cual por un tratado con el Vaticano, tenía el derecho de seleccionar o aprobar a los profesores de la fe); Fallo 1228/2007, del 4 de junio (lo mismo); Fallo 5/1981, 13 de febrero (sosteniendo que la libertad académica de los profesores en una escuela parroquial estaba limitada por el derecho de la institución ideológica a expresar su visión).

312 Memorándum Sánchez (Junio 2008) (memorándum interno en la Oficina del Abogado General).

ampliamente contra los reclamos interpuestos por los empleados individuales. Los empleados están obligados a respetar la identidad religiosa de su empleador, y el empleador tiene el derecho a determinar las calificaciones laborales que reflejan su filosofía religiosa.³¹³

Estados Unidos y Canadá: La exención de los empleadores de naturaleza religiosa de la legislación general anti-discriminatoria está claramente establecida en los Estados Unidos, donde se le protege tanto constitucional como legislativamente.³¹⁴ La cláusula que establece el Estado Laico y la cláusula de Libre Ejercicio contenidas en la Constitución de los Estados Unidos han sido empleadas para ofrecer una exención “ministerial” que prohíbe al gobierno intervenir en la contratación y despido por parte de las organizaciones religiosas de su clero, maestros de religión, y otros empleados con funciones espirituales o pastorales extensamente definidas.³¹⁵ Las normas federales anti-discriminatorias extienden esta protección mediante la exención a las “organizaciones religiosas, asociaciones, instituciones educativas, o sociedades religiosas” de los requisitos anti discriminatorios “con respecto al empleo de individuos de una religión en particular para realizar labores relacionadas con la realización de tales organizaciones, asociaciones, instituciones educativas, o sociedades, de sus actividades.”³¹⁶

La Corte Suprema de los Estados Unidos respaldó esta exención legal para los empleadores de naturaleza religiosa en un caso importante que involucraba a un encargado de mantenimiento de un gimnasio de la Iglesia SUD que fue despedido cuando perdió su recomendación para el templo. La corte negó distinguir a empleados de naturaleza religiosa de los de naturaleza secular, argumentando que esto impondría “una carga significativa sobre una organización religiosa, sobre la base de una responsabilidad substancial, el predecir cuales de sus actividades serían consideradas religiosas por una corte secular. Esta distinción no resulta clara y una organización puede razonablemente preocuparse de que un juez pueda no entender sus principios religiosos y su sentido misional.”³¹⁷ La decisión *Amos* fue fundada en la necesidad de autonomía en los asuntos internos por parte del empleador de naturaleza religiosa. Inclusive, una larga lista de casos de la Corte Suprema afirman el derecho fundamental de las iglesias de “decidir por ellas mismas, libre de la interferencia del estado, sobre los asuntos del administración de la iglesia al igual que aquellos relativos a la fe y la doctrina.”³¹⁸ Ni las leyes neutrales o de aplicación general pueden sobreponerse al derecho a la autonomía de las organizaciones religiosas.³¹⁹

De igual manera, la Corte Suprema de Canadá ha interpretado la Carta Canadiense de Derechos y Libertades a fin de extender los derechos institucionales y colectivos de de la libertad religiosa a las organizaciones religiosas. En un caso en el que se cuestionaba la negativa a la acreditación de un colegio religioso con una filosofía anti-homosexual, la corte (haciendo referencia a la LOS del

313 Fallo de la Corte Constitucional 20/1990, 15 de febrero (sostiene que los amplios derechos consagrados en el Art. 16 de la Constitución Española deberían ser libremente interpretados contra las disputas basadas en intereses contrapuestos)

314 Véase en forma general Carl H. Esbeck, et al., *La libertad de las Organizaciones basadas en la Fe de Contratar Personal en base a Criterios Religiosos*. (Washington, D.C.: El Centro para la Justicia Pública, 2004); Michael Wolf, et al., *Religión en el Centro Laboral: Una Guía Completa de los Derechos y Responsabilidades Legales* (Chicago: ABA, 1998).

315 La excepción ministerial abarca a los empleados cuyos deberes primordiales abarcan la enseñanza, la proclamación de la fe, el gobierno de la Iglesia, la supervisión de la orden religiosa, la participación en los ritos o ceremonias religiosas, sin importar si la persona es ordenado al clero. *Petruska v. Universidad Gannon*, 462 F.3d 294, 307 (3d Cir. 2006); *EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidad en el Empleo) v. Universidad Católica de América*, 83 F.3d 455, 461 (D.C. Cir. 1996); *Rayburn v. Conferencia General de los Adventistas del Séptimo Día*, 772 F.2d 1164, 1169 (4th Cir. 1985); *EEOC v. Seminario Teológico Bautista del Sudoeste*, 651 F.2d 277, 284 (5th Cir. 1981).

316 42 U.S.C. § 2000e-1(a).

317 *Corporación del Obispo Presidente de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días v. Amos*, 483 U.S. 327, 336 (1987).

318 *Kedroff v. La Catedral de San Nicolás de la Iglesia Ortodoxa Rusa en Norte América*, 344 U.S. 94, 116 (1952); véase también, p.ej., *Watson v. Jones*, 80 US (13 Wall.) 679 (1871); *González v. El Arzobispo Católico Romano de Manila*, 280 U.S. 1 (1929); *Iglesia Presbiteriana v. Iglesia Mary Elizabeth Blue Hull*, 393 U.S. 440 (1969); *Diócesis Ortodoxa Oriental de Serbia v. Milivojevic*, 426 U.S. 696 (1976); *Alicea-Hernández v. Obispo católico de Chicago*, 320 F.3d 698, 703 320 F.3d (7th Cir. 2003); *Starkman v. Evans*, 198 F.3d 173, 175-76 (5th Cir. 1999); *EEOC v. Universidad Católica de América*, 83 F.3d 455 (D.C. Cir. 1996); *Petruska v. Universidad Gannon*, 462 F.3d 294 (2006).

319 *División de Empleo del Departamento de Recursos Humanos de Oregon v. Smith*, 494 U.S. 872 (1990).

Reino Unido) sostuvo que el derecho a la no discriminación sobre la base de la orientación sexual debe balancearse contra el derecho a la libertad religiosa de la institución religiosa, sus estudiantes o miembros. “La diversidad de la sociedad Canadiense está parcialmente reflejada en las múltiples organizaciones religiosas que caracterizan su panorama social, y esta diversidad de perspectivas debe ser respetada.”³²⁰ Considerando estas medidas, las normas federales y provinciales de naturaleza anti discriminatoria no resultan aplicables a las iglesias.³²¹

América Latina: Muchos países latinoamericanos también proveen protección constitucional a la autonomía de las entidades religiosas. En **México**, el Artículo 130 (b) de la Constitución Mexicana y la ley de Asociaciones Religiosas prohíben a las autoridades del gobierno a intervenir en la vida interna y en la estructura de las asociaciones religiosas, inclusive en su sistema de operación y en la selección y capacitación de ministros.³²² En **Colombia**, la Ley 133 reconoce el derecho institucional a la libertad religiosa de las iglesias, y acepta “total autonomía y libertad” para establecer “sus propias normas de organización, régimen interno y disposición de sus miembros.”³²³ Además, el código laboral colombiano permite el despido de empleados que quebrantan ciertas “obligaciones especiales o prohibiciones” (o “contratos individuales”) impuestas por empleadores de naturaleza religiosa.³²⁴ En forma similar, la Ley de Culto en **Chile** dispone: “En virtud de la libertad religiosa y de culto, se reconoce a las entidades religiosas plena autonomía para el desarrollo de sus fines propios y, entre otras, las siguientes facultades: a. Ejercer control sobre su propio ministerio... b) establecer su propia organización interna y jerárquica; capacitar, nombrar, elegir y designar a cargos y jerarquías.”³²⁵

Generalmente, en América Latina al igual que en España y otros lugares, todos los empleadores ideológicos están facultados a exigir que sus empleados compartan sus perspectivas; de otra forma, tales perspectivas serían diluidas. Como lo resume el profesor español Fernando Valdés Dal-Ré, las organizaciones ideológicas existen para defender y transmitir sus ideologías, y los esfuerzos de los empleados son fundamentales en esta misión. Un empleado que no sostiene la ideología del empleador daña su credibilidad y finalmente frustra su propósito. Aun más, cuando un empleado asume los deberes relacionados con la propagación de la ideología de su empleador, la obligación de promover tal ideología es una parte inseparable del contrato laboral.³²⁶

Adicionalmente, las normas laborales en la región imponen un deber de lealtad a los empleados. Sinónimos de lealtad que son usados comúnmente en los códigos laborales en el idioma castellano incluyen “buena fe,” “fidelidad,” “probidad,” “honradez,” “honorabilidad,” y “confianza,” los cuales reflejan conceptos de buena fe, fidelidad, probidad, discreción, confianza, integridad y honor. Ciertamente las cortes y los tratadistas en Latinoamérica y España han destacado la similitud de estos términos, en parte debido a su etimología común. Por ejemplo, la Corte Suprema de Colombia sostuvo que las leyes que imponen un deber de “fidelidad” deben interpretarse como si tuvieran el mismo significado que “probidad, lealtad, honradez y buena fe.”³²⁷ El Dr. José Lastra de la Universidad Nacional Autónoma de México enfatiza que los términos “probo” y “probidad” se relacionan con “buena fe”

320 *Maestros de la Escuela Británica de Columbia v. Universidad de la Trinidad del Oeste*, [2001] 1 S.C.R. 772, 2001 SCC 31.

321 Véase, p. ej., *Krall v. Sociedad Cultural Védica Hindú*, 2005 BCHRT 556.

322 Constitución Política de los Estados Unidos de México (Septiembre 2004); Ley de Asociaciones Religiosas, art. 9 (1992).

323 Ley de Colombia 133 de 1994, en el art. 13 (efectiva desde el 23 de mayo de 1994).

324 Código Laboral de Colombia Art. 62 (a) (6).

325 Ley de Chile N° 19.638 (1 de octubre de 1999) Artículo 7. El Departamento de trabajo en Chile ha remitido opiniones internas con el efecto de que la relación entre un ministro y las organizaciones religiosas no esté sujeta al código laboral. Dr. Alberto Rabah, abogado del Comité Central de las Iglesias Evangélicas en Chile

326 Véase Fernando Valdés Dal-Ré, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador” in *XVII Congreso Mundial de Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social, Libro de Informes Generales* (Septiembre 2003, Montevideo, Uruguay), 127-28.

327 Sentencia del 21 de septiembre de 1982, radicación 8650. De forma similar, El tribunal Judicial Supremo de España sostuvo que el término “buena fe” como se usa en el código laboral se traduce en las directivas equivalentes a “lealtad, honorabilidad, probidad, y confianza.” Fallo del Tribunal Judicial Supremo 1991, 4 de Marzo.

debido a que la palabra raíz “probus” significa “excelente, bueno, honrado, integro, leal.”³²⁸

Los siguientes códigos laborales (los que son simplemente ilustrativos) permiten el despido de un empleado “por causa justificada” en base a la violación de algún tipo relacionada con este deber de lealtad: **Belice** – “mala conducta, sea en el desempeño de sus obligaciones o no, incompatible con el cumplimiento de las condiciones expresas o implícitas en su contrato de trabajo. (Código Laboral Art. 46 (2) (a)); **Brasil** – “insubordinación” y “falta de integridad” (Decreto Ley N° 5.452., Art. 482, a & h); **Chile** – “falta de probidad” (Código del Trabajo Art. 160(1)); **Colombia** – “todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento” (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 62(a)(11); Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951); **Costa Rica** – “fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono ” (Código del Trabajo Art. 81 (c)); **República Dominicana** – “falta de integridad [probidad] u honor [honradez]” (Código del Trabajo Art. 88 (3),(5)); **Ecuador** – “por indisciplina o desobediencia a los reglamentos internos legalmente aprobados ... Por falta de integridad o por conducta inmoral” (Código del Trabajo, Art. 172 (2), (3)); **El Salvador** – “el empleado que cometa actos que perturben gravemente el orden en la empresa, alterando el normal desarrollo de las labores ... (y) Por incumplimiento o violación grave del trabajador de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones ... establecidas en las regulaciones internas (o) en las costumbres y prácticas del negocio” (Código de Trabajo, Art. 24(b), (e); Art. 50 (8), (20)); **Honduras** – incumplimiento grave de los contratos colectivos o individuales o del reglamento interno” (Código de Trabajo Art. 112 (I)); **México** – “falta de integridad [probidad] y honor [honradez]” (Ley Federal del Trabajo Art. 47 (II), (IV)); **Nicaragua** “grave falta de integridad [probidad] ... cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños al empleador. (Labor Code Art. 48 (d)) **Paraguay** – “la falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste le indique claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;” (Código del Trabajo, Ley 213, Art. 81 (II)) (también se afirma la obligación de los empleados de “servir con lealtad al empleador, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma” Código del Trabajo Art. 65(I)); **Perú** – “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad” (Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR del 27 de marzo de 1997). **Uruguay** – “mala conducta notoria” (Ley 10.489 y 10.542 del 6 de junio de 1944 y 25 de diciembre de 1944, Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958, Decreto 14.188 del 5 de abril del 1974); **Venezuela** – “falta de integridad [probidad] o conducta inmoral en el trabajo; ... falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo” (Ley Orgánica del Trabajo Art. 102(a), (i)

Ambos conceptos – el carácter único de las organizaciones religiosas como empleadores de naturaleza ideológica y el deber general de lealtad requerido a los empleados – claramente se relacionan con el principio de autonomía de las entidades religiosas. En este sentido, por ejemplo, en Perú se revisaron los contratos laborales de todos los empleados de la Iglesia SUD en dicho país a fin de verificar la referencia al estatus de la Iglesia como empleador ideológico e imponer una obligación de buena fe correlacionado con tal estatus. El contrato redefine el significado de “buena fe” para propósitos de las leyes laborales que aprueban el despido por causa justificada basado en la ruptura de la buena fe.

4. Asia: Como en América Latina, las leyes y tradiciones en Asia respaldan el derecho a la autonomía de las entidades religiosas. Por ejemplo, la Constitución de **Hong Kong** protege a las organizaciones religiosas contra las interferencias en sus asuntos internos.³²⁹ Esta norma ha sido interpretada como

328 José Manuel Lastra *La buena fe en el trabajo: ¿Un principio que se difumina?*, Revista de Investigaciones Jurídico-Políticas Tlamelaua, Números 19 y 20, at 189, 190.

329 Ley Básica de la Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China, Art. 141.

aplicable en la selección de los empleados ministeriales: Esta fue la base que permitió al Vaticano designar a un obispo para presidir sobre la diócesis Católica de Hong Kong.³³⁰ Aun más, la ley de discriminación sexual de Hong Kong expresamente señala que tal norma no se aplica a las iglesias (salvo la discriminación por causa de embarazo).³³¹

Estos ejemplos son meramente representativos de la situación de muchos países cuyas normas o prácticas establecidas afirman la autonomía de las organizaciones religiosas en sus asuntos internos como es el caso de las prácticas laborales. En otros países (como en el Pacífico Sur) la autonomía es asumida pero no comprobada, aunque sería muy probable que prevaleciera en caso de disputa. Aun cuando las normas legales luzcan poco amigables a primera vista, los tratadistas entienden que la mayoría de las cortes constitucionales apoyará la autonomía ante cualquier disputa efectuada contra los derechos de una iglesia a seleccionar a los empleados que realicen funciones ministeriales.³³² Pocas jurisdicciones sostendrían una perspectiva hostil que impidiera a las entidades religiosas a seleccionar y en caso necesario dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad, al menos de ciertos tipos de empleados. Esto es verdad incluso en jurisdicciones en las que existen iglesias fuertemente establecidas debido a que las enseñanzas de estas tradiciones religiosas por sí mismas apoyan la autonomía de la religión generalmente.³³³

Argumentos legales prácticos que respaldan el derecho a exigir estándares de conducta y creencia con base religiosa en materia laboral por organizaciones religiosas.

Dada la trascendencia de estas normas fundamentales relativas a la autonomía religiosa, no existe duda en su aplicación para los casos esenciales: Ministros, maestros, y otros empleados involucrados directamente en los asuntos ministeriales eclesiásticos pueden indiscutiblemente ser contratados o despedidos sobre la base de criterios religiosos en casi todos los países. Los casos menos obvios son aquellos en donde se produce un cuestionamiento en cuanto al rol del empleado en la misión de la entidad religiosa.

Sin embargo, como la Corte Suprema de los Estados Unidos destacó en el caso *Amos* (que involucraba a un personal de limpieza en un gimnasio de la Iglesia SUD), la línea entre un empleado “religioso” o “secular” “difícilmente resulta clara” y “un juez (podría) no entender (la singularidad de la organización religiosa) en sus principios y sentido de misión.”³³⁴ Aun más, las disputas relativas a las prácticas de contratación de las Iglesias a menudo ocurren ante los tribunales laborales que no están acostumbrados (o incluso están jurisdiccionalmente restringidos) a evaluar argumentos de nivel constitucional. Estos casos suelen ser revisados solamente a través de la visión limitada por el derecho laboral.

Considerando estas circunstancias, los siguientes argumentos resultan herramientas prácticas para ayudar a aplicar los conceptos de autonomía y libertad religiosa, al igual que otros principios relevantes (p.ej., libertad de contratación). Estos argumentos son quizás más accesibles, menos teóricos y menos amenazadores para los tribunales laborales que los argumentos más *eruditos* basados en las normas de derecho constitucional e internacional. Sin embargo, estos no suprimen aquellos argumentos esenciales. Los argumentos prácticos deben ser comprendidos en conjunción con los argumentos fundamentales como pilares paralelos que sostienen el tema principal, esto es que las instituciones religiosas (por sí mismas o en representación de sus miembros) disfrutaran de libertad

330 Véase Reporte sobre la Libertad Religiosa Internacional del Departamento de Estado del año 2007, “China”, disponible en <http://www.state.gov/g/drl/rls/irf/2007/90133.htm>.

331 Ordenanza sobre Discriminación Sexual, (1995) 480 O.H.K., § 22(1).

332 Memorandum Sánchez (Junio del 2008) (memorandum interno en la Oficina del Abogado General)

333 Véase, p.ej., *Declaración Sobre la Libertad Religiosa: Dignitatis Humanae*, adoptado en el Concilio Vaticano Segundo y proclamado por Su Santidad el Papa Paulo VI el 7 de Diciembre de 1965 (“Considerando que las justas demandas del orden público sean observadas, las comunidades religiosas con justicia reclaman el derecho a la libertad en orden de poder auto gobernarse de acuerdo a sus propias normas.”)

334 *Corporación del Obispo Presidente de La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días v. Amos*, 483 U.S. 327, 336 (1987).

religiosa y, por tanto, de autonomía para dirigir sus asuntos internos como lo manda su fe, libres de intrusiones del estado.

Estos argumentos deben de adecuarse para que encajen con el lenguaje y el contexto de las normas laborales vigentes. El éxito de estos argumentos depende a menudo de cómo se formule la pregunta. Como el citado profesor Valdés Dal-Ré ha enfatizado, resulta crítico el proveer un contexto adecuado para la exención explicando (1) la importancia del requisito de la organización religiosa, (2) el conocimiento previo del empleado sobre el estándar, y (3) su rol en el ministerio de la Iglesia.³³⁵

Los empleados tienen un **deber de lealtad** para con la Iglesia como su empleador. La esencia de una organización religiosa es su misión teológica. Si los compromisos religiosos son la *razón de ser* de la organización, esto sirve como base para sostener que el deber de lealtad de los empleados incluye el requisito de que éstos muestren lealtad a través de la creencia y vivencia de las enseñanzas de la organización religiosa. Toda organización de naturaleza ideológica comparte esta necesidad. Resulta razonable para un grupo ambiental o un grupo a favor o en contra del aborto el requerir a sus empleados que se comprometan y sean leales a la perspectiva de la organización. En forma similar, una organización religiosa debe estar facultada para requerir a sus empleados un alto estándar de compromiso para con sus políticas y doctrinas.

El deber de lealtad es a menudo una característica del derecho laboral. Como se ilustró anteriormente respecto a América Latina, numerosos códigos y normas laborales identifican la violación de alguna forma de deber de lealtad o buena fe como una base legítima para el despido por “causa justificada.”

En forma semejante, la Directiva Marco de la **Unión Europea** reconoce el derecho de las iglesias “a requerir a las personas que trabajen con ellas que actúen de buena fe y con lealtad a la identidad de la organización.”³³⁶ En **Alemania**, este principio se expresa en el concepto de “servicio comunitario” (*Dienstgemeinschaft*). El término “expresa el hecho que todo trabajador de una iglesia está comprometido con la misión de esa iglesia. El preámbulo y las normas fundamentales de las regulaciones relevantes de una iglesia contienen una explicación breve de esta naturaleza. Las declaraciones teológicas también hacen un requerimiento legal de la unidad fundamental de toda actividad realizada en el nombre de la iglesia.”³³⁷

La Corte Constitucional en **España** ha sostenido en forma constante que los empleados de las instituciones ideológicas tienen un deber de buena fe y lealtad al credo de sus empleadores. Incluso los empleados no involucrados directamente en la difusión de las creencias del empleador no pueden actuar de forma tal que su conducta cause fricción con tales creencias. Aun más, el deber se extiende más allá del centro de trabajo a la vida privada del empleado, debido a la potencial notoriedad del empleado y el impacto que podría causar en el empleador en caso de que el empleado omitiera respetar al credo del empleador.³³⁸

Otro argumento relacionado es que los requisitos de dignidad basados en criterios religiosos resultan esenciales para **proteger la identidad (ethos) de la Iglesia**. Sin una identidad religiosa común sustentada por todos los empleados, los centros de reuniones de las organizaciones religiosas y las oficinas centrales perderían su carácter y visión común. Estos podrían traicionar la confianza depositada en ellos por los miembros y frecuentemente demandado por la doctrina. Las organizaciones religiosas, al igual que otras organizaciones ideológicas, dependen de la motivación de los empleados y de la satisfacción de trabajar en conjunto para un propósito común con personas que comparten sus ideales y valores.

335 Valdés Dal-Ré, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador” in *XVII Congreso Mundial de Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social, Libro de Informes Generales* (Septiembre 2003, Montevideo, Uruguay), 128.

336 Artículo 4(2).

337 Id. en 109.

338 Fallo de la Corte Constitucional 5/1981, 13 de Febrero (base legal N°11); ver también el Fallo 38/2007, del 15 de febrero; Memorandum Sánchez (Junio 2008) (memorandum interno en la Oficina del Abogado General).

Las organizaciones religiosas existen para proclamar, su doctrina y creencias al mundo, inspirar y perfeccionar a sus miembros, apoyar a los menos afortunados, y proveer de las ordenanzas sagradas o sacramentos. Los esfuerzos de las organizaciones religiosas típicamente se centran en estos objetivos, desde construir y mantener lugares de adoración, hasta asistir al necesitado, garantizar el sabio uso de los recursos. Los líderes eclesiásticos normalmente instan altos estándares de conducta personal y moral a **todos** los miembros de la Iglesia. Los empleados también representan a la iglesia. Un empleado cuyas expresiones o conducta contravienen los estándares de la iglesia daña el ministerio de la misma como un cáncer en el núcleo. Impedir a la iglesia el derecho a despedir a un empleado que se niega a sostener los estándares básicos de creencia y conducta de la iglesia la fuerza a enviar un mensaje a sus miembros que resulta inconsistente con sus creencias, particularmente cuando el empleado es pagado con fondos donados.

La corte laboral alemana sostuvo el despido de un empleado de la Iglesia SUD precisamente sobre esta base:

La credibilidad del demandado en sí misma, y la de su mensaje serían rebatidos si por un lado [la Iglesia] requiere a sus miembros el cumplir con una alta moral y otros requisitos, e.g. requerir la así llamada dignidad para la participación en ordenanzas en el templo las cuales se consideran sagradas, y si por otro lado, se representa a extraños, miembros de la Iglesia que no son empleados de la Iglesia, y empleados o voluntarios que no pueden probar, por medio de una recomendación para el templo, que cumplen propiamente con sus obligaciones en la iglesia y que viven conforme a la imagen de la iglesia que ellos representan.³³⁹

La diversidad es importante en muchas organizaciones pero requerir diversidad de creencias en una organización religiosa es como requerir diversidad de afiliaciones políticas en un partido político – por definición, el requisito no es compatible con el objetivo y filosofía de la organización-. Por tal razón muchas normas anti discriminatorias (como la Directiva Marco de la Unión Europea) exime de estas obligaciones a las entidades religiosas y a otros empleadores ideológicos para permitirles preservar su identidad. Como lo resumen las cortes en los **Estados Unidos** y en **Europa**:

“Una comunidad [religiosa] representa una sucesiva tradición de creencias compartidas, una entidad orgánica que no se reduce a una simple suma de individuos. El determinar qué actividades son de beneficio para la misión religiosa de la organización y que sólo aquellos que están comprometidos con esta misión deben realizar dichas actividades, resulta el medio por el cual una comunidad religiosa se define a sí misma.”³⁴⁰

“La relación entre una iglesia organizada y sus ministros es la savia que le da vida. El ministro es el instrumento principal por el que la iglesia busca cumplir sus propósitos. Los asuntos relativos a esta relación necesariamente deben ser reconocidos como primarios en los asuntos eclesiásticos.”³⁴¹

“El derecho a la libertad de religión para los fines de la Convención excluye la evaluación del Estado de la legitimidad de la creencia religiosa o la forma en la que estas creencias son expresadas. Las medidas del Estado que favorezcan a un líder particular o a los órganos específicos de una comunidad religiosa dividida o que buscan obligar a la comunidad o a parte de ella a colocarse en contra de su voluntad, bajo algún liderazgo [particular], constituirán también una violación a la libertad de religión. La existencia autónoma de las comunidades religiosas resulta indispensable para el pluralismo en una sociedad democrática y es un asunto en el mismo núcleo de la protección que proporciona el Artículo 9 [de la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales]”³⁴²

339 *Fecher, supra* nota 14.

340 *Corporación del Obispo Presidente de La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días v. Amos*, 483 U.S. 327, 342 (1987) (Brennan, J., concuerda).

341 *McClure v. El Ejército de Salvación*, 460 F.2d 553, 558-59 (5th Cir. 1972).

342 *Iglesia Metropolitana de Bessarabia v. Moldova*, ECtHR, App. N° 45701/99, del 13 de diciembre del 2001, §§ 117, 118.

Otro argumento relacionado es que los requisitos religiosos **protegen la reputación** del empleador de naturaleza religiosa y ayuda a **evitar riesgos**. Si se sabe que un empleado de una organización religiosa no vive de acuerdo a los estándares de la misma, o no cree en sus principios, esta situación podría afectar negativamente la reputación pública y buen nombre de la organización. La integridad institucional y la autenticidad requieren que todos los miembros estén comprometidos con los mismos estándares de la organización religiosa. La autenticidad y reputación de una organización religiosa puede perderse por tener no miembros o por tener miembros no fieles como empleados.³⁴³

Aun más, el rebajar los requisitos de creencia y conducta de los empleados podría poner en riesgo a la Iglesia. Exigir el estándar personal de dignidad basado en principios religiosos es una forma efectiva de prevenir las formas de mala conducta que han conducido a la sanción y a veces a la desgracia de varias organizaciones religiosas en años recientes, por ejemplo, en casos de escándalo sexual o de estrategias de fraude.

Los requisitos religiosos para el empleo en organizaciones religiosas son **calificaciones laborales de buena fe**. Este es claramente el caso para todos los que enseñen en el sistema educativo de la iglesia, quienes representan a la iglesia ante los gobiernos o medios de comunicación u otros trabajos obviamente sensibles. Pero el mismo argumento puede utilizarse para empleados de cargos que no estén directamente relacionados con el ideario de la organización o iglesia. Por ejemplo, las secretarías y los oficinistas (personal administrativo) deben ser capaces de mantener confidencias y ganarse la total confianza de los líderes eclesiásticos con los que trabajan. Este nivel de confianza, especialmente cuando se trata de políticas o asuntos eclesiásticos sensibles, resulta imposible de obtener cuando la membresía de las secretarías u oficinistas no es adecuada o no se encuentra en buen estado. Los traductores deben ser hábiles de entender el espíritu y la letra de los textos que traducen; un miembro en buen estado garantiza que mantendrá la armonía con las doctrinas, políticas y prácticas de la Iglesia. Lo mismo resulta aplicable para todos aquellos que aconsejan o asesoran al clero, supervisan o trabajan junto a los misioneros, preparan manuales, construyen o mantienen lugares sagrados, o interactúan con el público, incluso informalmente.

Nuevamente, la esencia de cualquier organización religiosa lo constituyen sus creencias y prácticas religiosas; el requerir a **todos** los empleados que modelen sus conductas sin importar sus ocupaciones en particular supone una razón importante por la que la Iglesia lleva a cabo su misión y mantiene su identidad. La necesidad de los empleadores, especialmente empleadores ideológicos, de imponer requisitos laborales razonables está claramente establecida. La Directiva Marco de la **Unión Europea** reconoce la necesidad en dos normas separadas, las cuales señalan que los empleadores pueden imponer requisitos ocupacionales que se requieran conforme a las actividades laborales o “al contexto en el cual se desempeñan.” El Artículo 4(2), antes citado, específicamente permite a las iglesias el imponer requisitos en base a criterios religiosos cuando estos son “genuinos, legítimos y justificados...”, teniendo en cuenta la filosofía de la organización.” El Artículo 4(1) permite exigir cualquier otro requisito laboral que sea “genuino y determinante,” considerándose que el objetivo es legítimo y los requisitos proporcionales.³⁴⁴

En los casos en los que los empleados de la Iglesia SUD fueron despedidos por pérdida de la recomendación para el templo en **Alemania**, las cortes laborales sostuvieron en forma uniforme el requisito de dignidad de la recomendación para el templo como una condición laboral de buena fe en el caso de cada uno de los empleados despedidos: una secretaria, un gerente de mando medio en un centro de orden de micro archivo, y un director de asuntos públicos.³⁴⁵ Aún más, la legítima necesidad de la Iglesia SUD de tener el estándar de dignidad para la recomendación para el templo funcionó como un contrapeso en relación a los derechos individuales de los empleados de tal forma

343 von Campenhausen “Las Iglesias y las Regulaciones Laborales,” 110 ([Las Iglesias pueden razonablemente] asumir que todos los que trabajan por una organización eclesiástica representan el carácter de la denominación del lugar. Cualquiera que ingresa a tales instituciones debe ser capaz de asumir que todo el personal conforma una comunidad de ayuda y servicio espiritual desde su perspectiva particular.”

344 La diferencia entre el Artículo 4(1) y 4(2) relativo a las Iglesias es que bajo el 4(2), la relación entre los requisitos ocupacionales y el trabajo en sí mismo necesitan solo ser “justificados” más que “determinantes.” 4(1) provee defensas importantes en países tales como Bélgica que no ha adoptado 4(2) pero adoptó 4(1).

345 Véase, p.ej., *Obst, Fecher, and Schmidt, supra* nota 14.

que prevalecieron los derechos institucionales de la Iglesia.³⁴⁶

Si los requisitos de índole religiosa son contenidos en un contrato, podemos agregar otro argumento referido a la **libertad de contratación**. En **Francia**, la cual comparativamente tiene protecciones limitadas a la autonomía religiosa, la Corte de Casación sostuvo la validez del despido de una profesora en una escuela Católica en base a su estatus marital, el que no estaba en conformidad con las enseñanzas Católicas, de acuerdo a lo acordado en su contrato de trabajo.³⁴⁷ La corte sostuvo que “a la firma del contrato entre la Asociación Sainte-Marthe y Dame Roy, las convicciones religiosas de esta última habían sido tomadas en cuenta, y este elemento del acuerdo, el cual es usualmente dejado fuera de las relaciones laborales, había sido intencionalmente integrado dentro del contrato, el cual se había convertido en parte esencial y determinante.”³⁴⁸ En un caso similar en 1986, la Corte de Casación fue aún más lejos y sostuvo que el empleado, habiendo sido contratado “para una labor que implicaba que estuviera en comunión de pensamiento y fe con su empleador, omite reconocer las obligaciones resultantes de este compromiso.”³⁴⁹

Las cortes y códigos laborales del mundo proveen que las partes puedan decidir, en base a la libertad de contratación, el incorporar las creencias religiosas como parte legalmente relevante en la relación laboral.³⁵⁰ El incumplimiento del contrato fue un factor primordial en los casos Alemanes donde se sostuvo la validez del despido de los empleados de la Iglesia SUD por pérdida de la recomendación para el templo.³⁵¹ En América Latina, las leyes laborales en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Perú y Venezuela permiten expresamente el despido por causa justificada basado en el incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleado.³⁵²

Aún más, las cortes y los códigos laborales comúnmente consideran implícito en el contrato de trabajo el deber de buena fe. Como se explicó antes, este deber de buena fe se relaciona lingüística y substancialmente con el deber de lealtad de los empleados para con el empleador.³⁵³ Así, además de las provisiones expresas de un contrato de trabajo que obligan al trabajador a mantener el estándar religioso básico de creencia y conducta, la deslealtad del empleado al no sostener el estándar puede constituir una forma adicional de incumplimiento del contrato. El código laboral en **Argentina, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, México, Panamá y Paraguay** (entre otros países) contiene un convenio implícito de buena fe en el contrato de trabajo.³⁵⁴ En los países

346 Fecher, supra note 14.

347 Dame Roy, Cass. Ass. Plen 19 mai 1978:D.1978, conl. Schmelk, R., nota Ardant, Ph.

348 Id.

349 Cass. Soc., 20 de noviembre de 1986, Delle Fischer c/Unacrerf:JPCG 1987, II, 220798, nota Revet, T. (énfasis añadido). Desde entonces Francia ha sostenido que la corte debe observar la naturaleza de los deberes que cumple el empleado y si el empleado tiene contacto directo con los seguidores de la organización. Ver Francis Messner, “La Autonomía de las Confesiones Religiosas en Francia” en Warnink, ed., Posición Legal de las Iglesias y la Autonomía Religiosa, 119. En el caso de los empleados de la Iglesia, la respuesta es claramente sí. Los empleados tienen contacto regular con ambos, tanto los miembros regulares de la Iglesia como con los líderes del sacerdocio para quienes laboran.

350 Valdés Dal-Ré, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador” en XVII Congreso Mundial de Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social, Libro de Informes Generales (Septiembre 2003, Montevideo Uruguay), 127.

351 Véase, p.ej., Obst v. La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, 2 AZR 268/96 (Corte Federal Laboral), reenviado a la corte laboral estatal, Hesse – 7Sa 1300/97, y Fecher v. La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Frankfurt am Main – 15 Ca 6900/99.

352 Argentina – Ley 20744, Art. 242; Bolivia – Ley General Laboral Art. 16 (e); Chile – Ley 19670 del 18 de abril del 2000, Art. 160, Sec. 7; Colombia – Código Laboral Substantivo Art. 62(6), (10); El Salvador – Código Laboral, Sección Tercera., Art. 24, Art. 50 (20); Guatemala - Código Laboral Art. 77(k); Nicaragua – Ley N° 185, Art. 48 (d); Paraguay – Código Laboral Art. 81(v); Perú – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 25; Venezuela – Ley Orgánica Laboral Art. 102 (i).

353 Véase la exposición previa en la Sección B.3.

354 Argentina – Ley del Contrato de Trabajo N° 20,744 Art. 53, Art. 85; Colombia – Código Laboral Substantivo Art. 56; Costa Rica – Código Laboral Art. 19; república Dominicana – Principio VI del Código Laboral, Art. 36; Guatemala – Código Laboral Art. 20 (b); México – Código Laboral Federal (Art. 31); Panamá – Ley Laboral Art. 70; Paraguay – Código Laboral Art. 61. Por ejemplo, el Código Mexicano establece: “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad” El deber de buena fe es mutuo de tal modo que también impone obligaciones en el empleador. El empleador no debe actuar caprichosa o arbitrariamente, pero debe hacer saber claramente sus estándares y hacerlos cumplir en forma consistente.

de derecho común, este deber es implícito para las cortes.³⁵⁵

En **Sudáfrica**, el despido es considerado “justo” cuando un empleado contraviene una regla o regulación estándar aplicable en el centro de labores siempre que tal estándar sea válido, el empleador tenga conocimiento de esto y el estándar ha sido aplicado en forma consistente por el empleador.³⁵⁶ Estas condiciones están claramente satisfechas cuando el contrato de trabajo incluye el requisito de dignidad con base en principios religiosos y la iglesia razonable y consistentemente aplica el estándar. Los términos del contrato refuerzan la filosofía de la organización religiosa y generan un compromiso del empleado de vivir de acuerdo a tal compromiso.

Un argumento adicional es la obligación del empleador de **mantener orden y disciplina en el centro laboral**. En **Hong Kong**, un empleador puede despedir a un empleado sin aviso previo o pago indemnizatorio si el empleado conscientemente desobedece una orden razonable o si su conducta es inconsistente con el debido y justo cumplimiento de sus labores.³⁵⁷ Las leyes laborales en **Filipinas** son similares: Generalmente, “la falta de cumplimiento de los estándares laborales” es causa justa de despido de un empleado.³⁵⁸ Debido a que los “estándares laborales” de la iglesia incluyen el requisito de dignidad personal con base en principios religiosos, un empleado que rehúsa seguir estos estándares (particularmente después de un periodo de gracia) constituye una desobediencia voluntaria.

Otro argumento que se relaciona con varios de los puntos precedentes es el concepto que el empleado actúa como un **representante del empleador** y debe por lo tanto respetar los principios fundamentales del empleador como representante del mismo. La Corte Laboral Federal **alemana**, por ejemplo, ha sostenido que “quienquiera que trabaje para una iglesia tiene que reconocer la incompatibilidad de ocupar una posición de liderazgo en una institución eclesiástica al mismo tiempo que contraviene seriamente las regulaciones de dicha iglesia. El órgano a cargo de una entidad religiosa debe tener la facultad de insistir que las personas que la representen respeten los principios que esta representa y que se supone debe proclamarse mediante el ejemplo.”³⁵⁹ Es más, un empleado que viola la confianza en asuntos personales es más propenso a abusar de la confianza en su posición profesional, lo cual arriesga a una iglesia. Particularmente en los países de derecho común en los que la teoría de *responsable superior* o de la responsabilidad vicaria puede hacer que la entidad principal sea responsable de los actos de sus agentes, una iglesia podría resultar así responsable civil o penalmente por las acciones de los empleados que actúan como sus representantes.

Finalmente, los requisitos religiosos para los empleados **permiten al empleador de naturaleza religiosa el expresar su religión en el centro laboral** en forma consistente con sus principios. Si un empleador religioso tiene un empleado que no es religioso o no acepta las creencias y prácticas expuestas por el empleador, esto fuerza al empleador (al igual que a sus compañeros de labores) a la imposible elección de reprimir sus propias expresiones religiosas u ofender al empleado no religioso. Ciertamente, esto expone a la organización religiosa a reclamos potenciales sobre hostigamiento religioso o presión discriminatoria. Por ejemplo, si una organización religiosa requiere la concurrencia de sus empleados a servicios devocionales o de adoración, invoca la guía divina a través de la oración en reuniones de planeamiento, promueve la discusión religiosa, cita escrituras, expone arte religioso, pregunta sobre experiencias religiosas o de otra forma cultiva una atmósfera de espiritualidad entre sus empleados, un empleado que no es religioso podría presentar cargos por

355 Véase, p. ej., *Brandt v. Lockheed Missiles & Space Co., Inc.*, 201 Cal. Rptr.746 (Cal. App. 1984); *Blank v. Chelmsford OB/GYN, P.C.*, 420 Mass. 404, 407 (1995).

356 Acta de Relaciones Laborales, N.º 66 de 1995 en Código de Buena Práctica: Despido.

357 Ordenanza de Empleo (2001) 57 O.H.K., § 9(1); *Law Ngai Ming v. Kowloon Club, Ltd.*, 1 H.K.C. 364 (2004) (que sostiene el despido de un asistente de cocina por incidentes menores de desobediencia, tales como tomas descansos no autorizados: el empleador tiene el derecho de disciplinar a su discreción y cuando el empleado no manifiesta intención alguna de obedecer las reglas, el despido es justificado).

358 Artículo 282 del Código Laboral Filipino; *Philippine Long Distance Tel. Co. v. The Nat'l Labor Relations Comm'n*, G.R. No. L-80609 (Aug. 23, 1988).

359 Citado en von Campenhausen “Las Iglesias y las regulaciones Laborales,” 110.

hostigamiento o discriminación, como válidamente lo argumentan en Perú y España los policías que no comparten que su empleador tenga una santa como patrona de armas determinada. La única opción posible para una organización religiosa sería silenciar sus propias expresiones religiosas así como la religiosidad de otros empleados. Algunos empleados poco entusiastas podrían no solo cambiar la filosofía y el espíritu en común de una organización sino que también podrían impedir que la iglesia cumpliera con su misión desde su propio núcleo.

Por supuesto que los argumentos antes expuestos no están exentos de limitaciones. Estos pueden ser circunscritos en dos formas. Primero, muchos sistemas legales utilizan métodos de proporcionalidad o balance, los que garantizan mayores protecciones a los empleados religiosos cuando despiden al *clero* en base a criterios religiosos que cuando despiden a un *conserje* por los mismos motivos. Generalmente los tribunales analizan la posición o deberes del empleado así como la base teológica del requisito. “Mientras más cerca esté el empleado de las enseñanzas y misión de su empleador, más obligado estará a seguir su doctrina. Si su función profesional está lejana de las posiciones doctrinales centrales, entonces la obligación de seguir la doctrina disminuirá en concordancia.”³⁶⁰ La mejor respuesta es articular la manera en la que, en muchas organizaciones religiosas, incluso un puesto de trabajo como el del conserje, ayude a cumplir con el ministerio religioso de la iglesia.

Segundo, los límites a los derechos de los empleadores de naturaleza religiosa surgen de la confrontación entre los reclamos por libertad religiosa con otras normas legales. Si la base religiosa para la decisión de contratar a un trabajador es vista como un pretexto para lograr fines ilegítimos, tales como el despido en base al género o la raza, entonces las cortes podrían tender a dudar de la decisión religiosa. Esto es especialmente problemático para el empleador religioso si la decisión religiosa en sí misma incorpora indirectamente otras normas (tales como el despido de una mujer que está gestando fuera del vínculo matrimonial lo cual podría interpretarse indirectamente como discriminación en base al género). Si existe una base razonable para la decisión religiosa, las cortes en los sistemas más desarrollados han confiado en tales bases y no han examinado si el criterio religioso es en sí mismo un pretexto. De manera similar, en algunos casos, las cortes y los estatutos pueden dejar de lado el criterio religioso adoptado en el empleo cuando más de un derecho está en juego, no porque el criterio religioso sea un pretexto sino porque el otro derecho tiene mayor valor.

A pesar de estas limitaciones, los argumentos antes presentados han sido aplicados en numerosas jurisdicciones y se han impuesto cuando la defensa legal provee un contexto adecuado – por ejemplo, cuando se explica (1) la importancia del requisito para la iglesia, (2) el conocimiento previo que tenga el empleado sobre el estándar, y (3) su rol dentro de la misión religiosa de la iglesia – y donde la organización religiosa actúa consistentemente con todos los empleados. Nuevamente, la **consistencia en el enfoque**, la **notificación documentada a los empleados** sobre la consecuencia de violar el requisito de la recomendación para el templo (para el caso de la Iglesia SUD) y **una explicación del contexto religioso** (más que cualquier otro factor) superan de una mejor manera las acusaciones de arbitrariedad o pretexto que recaigan contra alguna iglesia.

Conclusión

Todas estas políticas y criterios, juntos e individualmente, proveen respaldo para la inclusión del requisito de conformidad con estándares de conducta y creencia con base en principios religiosos en los contratos laborales y para el despido por causa justificada de empleados que no mantienen dicho estándar.

4828-8998-1703.4

³⁶⁰Gerhard Robbers, “La Autonomía de la Iglesia en Alemania Incluido en el Anexo de Leyes Relevantes de la Unión Europea,” en Warnik, *La Posición Legal de las Iglesias y la Autonomía Eclesiástica*, 125.