

VALORACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL TRABAJO DE LOS RELIGIOSOS EN FAVOR DE TERCEROS

A) INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se han planteado ante la jurisdicción del orden social algunas situaciones conflictivas relacionadas con el trabajo realizado por los religiosos en favor de terceros, situación agravada en los casos de secularización de este colectivo, lo que ha dado lugar a un estudio interesante. La particularidad que reviste el estatuto canónico de los religiosos, su peculiar estilo de vida y los compromisos contraídos condicionan, en gran medida, el régimen jurídico aplicable al trabajo desarrollado fuera de la organización confesional de la que son miembros. Además, la contratación de los servicios del religioso, de ordinario, no suele ser extraña a la injerencia de su comunidad y, consiguientemente, el vínculo jurídico no se establece directamente con quien sea contraparte, lo que dificulta en mayor medida dotar de una calificación jurídica a la relación en virtud de la cual se prestan los citados servicios.

Las demandas planteadas por algunos religiosos con la finalidad de que se reconociera la naturaleza laboral de su relación, ha motivado una jurisprudencia de especial importancia para esclarecer cuál es la situación actual de un número considerable de religiosos que realizan actividades laborales fuera de la Comunidad a que pertenecen. Tanto las Magistraturas de Trabajo (hoy juzgados de lo Social) como el Tribunal Central de Trabajo (sustituido por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia), incluso el Tribunal Supremo y el propio Tribunal Constitucional, se han pronunciado sobre esta temática, llegando a soluciones contradictorias en algunas ocasiones.

Es por ello que en las páginas siguientes trataremos de poner de manifiesto las distintas resoluciones judiciales que los tribunales han dictado sobre el particular, ocupándonos de las cuestiones abordadas por la jurisprudencia que, en mayor o menos medida, se encuentran relacionadas con el fenómeno del trabajo de los religiosos en favor de terceros. A tal efecto, hemos de seguir un orden sistemático, agrupando las resoluciones por materias afines, si bien no podemos olvidar las dificultades que presenta establecer un orden estructurado de todo el conjunto que gira en torno a los supuestos en que los tribunales se declaran incompetentes para conocer de las cuestiones litigiosas, alegando la falta de relación laboral entre religioso y tercero dador de trabajo.

B) FORMAS JURÍDICAS EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Aunque los trabajos que el religioso desarrolla puede presentar modalidades muy diversas, en esta sede vamos a centrarnos en el estudio de los servicios prestados en favor de terceros, al margen del ámbito institucional al que pertenecen, pues cada día en mayor medida los religiosos salen de la esfera de su comunidad para efectuar tareas concretas que exigen necesariamente una previa relación con la entidad, persona física o jurídica en favor de la cual se desarrollan. Precisamente atendiendo a la naturaleza de esta entidad podemos establecer una clara diferenciación entre el trabajo realizado en beneficio de entidades públicas y en favor de particulares.

Las entidades civiles en las que el religioso puede desarrollar su tarea pueden ser muy distintas. Sin embargo, respecto al modo de establecer esas relaciones de servicio, normalmente, no se produce el fenómeno de la contratación individual y la consiguiente relación personal entre el religioso trabajador y la entidad contratante. Por este motivo, los religiosos regulan ordinariamente su prestación de servicios en favor de terceros mediante un convenio entre las autoridades del instituto y la entidad beneficiaria. El convenio, entre otros extremos, determinará el régimen del personal, de ahí que la relación institucional absorba, en mayor o menor grado, según los casos, a la de carácter individual. No obstante, este principio general encuentra modalidades diversas en la práctica, modalidades que vamos a examinar:

- a) En algunos casos, puede llegar a producirse una asimilación de los religiosos al personal empleado directamente por la entidad. Si ésta es de carácter público y el personal contratado lo es en régimen de derecho administrativo, la relación jurídica que se establezca con los religiosos será, lógicamente, de naturaleza administrativa¹.
- b) Al margen de las situaciones excepcionales, el personal religioso empleado en favor de terceros se encuentra sometido al régimen especial convenido. En los convenios suele aludirse a las normas relativas a la incorporación de los religiosos al centro de trabajo y a su traslado. Es competencia exclusiva de los superiores religiosos designar al candidato idóneo, que habrá de ser admitido en todo caso por la autoridad del centro. Es igualmente competencia de los superiores determinar el traslado, por los motivos que estimen convenientes. Estas facultades reconocidas a la autoridad religiosa se justifican en virtud de la mencionada falta de relación personal entre el religioso y el centro de trabajo.

En cualquiera de los casos, no hay variaciones por razón del carácter público o privado de la entidad beneficiaria, puesto que lo que se trata es de eludir la relación personal de carácter civil. En palabras de Otaduy, «los religiosos que trabajan al servicio de terceros mantienen su relación canónica con el instituto del que son miem-

1 Así sucedió en el caso de las religiosas a quienes se les concedió el derecho de opción para integrarse en los correspondientes estatutos de personal, según su titulación, al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

bros y no establecen, generalmente, una nueva de carácter personal con la entidad en la que desarrollan sus servicios.²

C) TIPOLOGÍA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

Tomando como punto de referencia las distintas modalidades de vinculación del religioso con el tercero en favor del cual presta sus servicios, vamos a proceder a analizar las resoluciones judiciales que se han pronunciado sobre la relación establecida entre el religioso y el dador de trabajo, bien se trate de una entidad pública o de una persona privada, valorando de forma especial los supuestos de secularización de los religiosos y la problemática que esta situación ha suscitado en nuestros días, donde muchos miembros de este colectivo han optado por otra forma de vida y plantean sus reivindicaciones ante los tribunales de la jurisdicción social. Por ello vamos a examinar las siguientes situaciones:

a) *Trabajo de los religiosos para entidades públicas*

Algunos de los supuestos más comunes de trabajos de religiosos en este tipo de entidades vienen prestados en virtud de una convención suscrita entre la comunidad de pertenencia del religioso y la persona jurídica en el seno de la cual se realizan, convención cuya calificación jurídica es determinante para apreciar o no la existencia de una relación laboral. Este aspecto es decisivo a efectos de establecer qué orden jurisdiccional es competente para conocer de las cuestiones litigiosas planteadas ante los tribunales.

Generalmente, como vamos a poner de manifiesto en las siguientes resoluciones, el trabajo convenido entre Comunidad religiosa e Institución pública se traduce en actividades de enseñanza, lo que no obsta para que los religiosos miembros de aquella Comunidad puedan desempeñar otro tipo de funciones de muy variada índole. En este contexto podemos analizar, entre otras, la *Sentencia de 24 de noviembre de 1983 del Tribunal Central de Trabajo*³, cuyo relato de los hechos nos expone la situación de una religiosa que ha prestado servicios de enseñanza en una Escuela Profesional de la Diputación Foral de Navarra, servicios que no se prestaron en virtud de un contrato concertado entre ella y la Corporación, sino por haber sido designada para tal fin por la comunidad religiosa a la que entonces pertenecía y que es demandada también. Esta designación tiene lugar como consecuencia de un convenio concertado entre ambas entidades, a tenor del cual la Comunidad asumía la enseñanza profesional que en la escuela se decía impartir, para llevarla a cabo valiéndose de religiosas integradas en la misma.

2 J. de Otaduy Guerin, *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos*, Madrid 1993, p. 178.

3 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 10.030.

Teniendo en cuenta que el TCT es una segunda instancia que conoce de los recursos interpuestos contra las resoluciones dictadas por las Magistraturas de Trabajo, la demandante acude a aquella instancia con la pretensión de que se admita la existencia de una relación laboral en la vinculación establecida para la prestación de sus servicios y, en consecuencia, se reconozca la competencia de la citada Magistratura para conocer de esta cuestión, reconocimiento que no tuvo lugar en primera instancia. Sin embargo, el TCT confirma la resolución recurrida, al considerar que de los hechos presentados como probados en esta sentencia se deduce la ausencia de vinculación laboral directa entre religiosa y Corporación en favor de la cual presta sus servicios profesionales, confirmación que la recurrente trata de desvirtuar para combatir la declaración de incompetencia, alegando que antes de iniciarse la relación establecida entre las partes al concertar el convenio antedicho, ya la demandante se encontraba prestando con carácter laboral los mismos servicios que venía realizando después.

Del supuesto fáctico que acabamos de exponer, podemos obtener algunas conclusiones. En primer lugar, la religiosa demandante, la Comunidad a la que pertenecía y la Corporación Provincial demandada estuvieron envueltas en una compleja relación de la que se halla ausente la nota de prestación retribuida de servicios que, realizada por cuenta ajena y dentro del marco rector y organicista de una empresa, es regulada por el ET, pues ni tenía tal condición la vinculación religiosa que ligaba a la actora con su Comunidad, ni la tenía la inherente al convenio concertado entre ambas entidades, ni tampoco llegó a existir nunca entre la demandante y la Diputación, al ser los servicios que la primera prestó a la segunda consecuencia no de un pacto suscrito entre ambas, sino del ya mencionado convenio, en cuya virtud la demandante estuvo llevando a cabo su misión religiosa sin nexo contractual directo con la Corporación y actuando como persona designada por la Comunidad que en cualquier momento podía haberla sustituido por otra. En segundo término, esta circunstancia muestra la imposibilidad de calificar como laboral la citada relación por la ausencia del carácter personal que la prestación de servicios por parte de un trabajador debe tener frente al empleador o empresario, tal como aparece declarado por el propio artículo 1 del ET⁴. En definitiva, todo ello determina que deba confirmarse el pronunciamiento de incompetencia jurisdiccional que el citado recurso combate.

Un supuesto análogo se plantea ante el Tribunal Supremo que resuelve en *Sentencia de 19 de septiembre de 1985*⁵. En este caso el Organismo del Ministerio de Justicia, Obra de Protección de Menores, desarrolla su actividad a través de centros educativos y correccionales y, para ello, aparte de contratos laborales para determinados quehaceres de los centros, celebra un convenio con una institución religiosa para que sus miembros realicen función de educadores, con la contraprestación de una cantidad global extraída del Presupuesto del Estado en favor de la Orden Reli-

4 El citado precepto establece que «la presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

5 Repertorio de Jurisprudencia, 1985, Ar. 4.505.

giosa con la que se contrató para que la inviarta y distribuya entre los religiosos designados para el expresado menester en el Centro de Menores, aunque atemperándolas a las retribuciones laborales y a las garantías sociales que pudieran corresponder a los que tales funciones desempeñaban.

Sin embargo, los que han sido nombrados por su Orden para la prestación de estos servicios no dejan de ostentar la cualidad religiosa ni de estar en subordinación a la misma en cuanto a la función que se les ha asignado y que se les puede revocar, dado que la Orden sólo tiene obligación, con relación a la Obra de Protección de Menores, de comunicar tales nombramientos y ceses de educadores. Por tanto, si los educadores no han sido nombrados por el Consejo ni por la citada Obra y no pierden su condición de religiosos subordinados a la Orden a la que pertenecen, es incuestionable que dentro de la órbita jurídico-legal se ha producido un arrendamiento de servicios entre el Organismo estatal de Protección de Menores y la Comunidad religiosa contratante y una subordinación canónica de los religiosos a la Orden de la que son miembros, en relación con los votos (uno de ellos el de obediencia) que se hacen al profesar en la misma.

En este sentido, al tratarse de una contratación de servicios en forma de arrendamiento «do ut facias», queda fuera de la órbita jurisdiccional laboral y, en todo caso, constreñida a la del simple campo administrativo o civil en razón a posible rescisión por cesión o nulidad de acto administrativo, respectivamente. En consecuencia, y de la misma forma que la sentencia analizada anteriormente, el Tribunal Supremo confirma la Sentencia de Magistratura recurrida en orden a la incompetencia de jurisdicción, al apreciar que no existe entre las partes relación laboral alguna.

En términos similares se pronuncia el Tribunal Supremo en *Sentencia de 18 de octubre de 1985*⁶, cuando declara la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de la cuestión litigiosa planteada por razón de las peculiares circunstancias que concurren en la relación establecida entre los religiosos demandantes y el Consejo Superior de Protección de Menores para la prestación de determinados servicios profesionales. Con la finalidad de recoger los antecedentes que permitan calificar la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes y cuál sea la jurisdicción que deba conocer de ella, vamos a exponer los siguientes fundamentos de hecho reconocidos en la resolución recurrida:

a) El presidente efectivo, jefe de los Servicios del Consejo Superior de Protección de Menores, y el superior mayor de la Provincia del Sagrado Corazón de Religiosos Terciarios Capuchinos, representantes respectivamente de la Obra de Protección de Menores y de la Congregación Religiosa, concertaron un contrato por el que ésta se hizo cargo de la guardia, custodia y formación de los menores acogidos en el Centro propiedad de aquélla, Casa Tutelar de San Miguel, obligándose a adscribir al mismo a una Comunidad de Religiosos Profesores, de los que uno de ellos ejercía el cargo de director del centro, con la facultad de cambiar a cualquiera de los religiosos, previa comunicación a la Presidencia del Consejo Superior de Protección de Menores.

⁶ Repertorio de Jurisprudencia, 1985, Ar. 5.161.

b) El personal laboral, contratado directamente por la Presidencia del Consejo y al que se encuentra vinculado, ejerce su cometido bajo la disciplina y atribuciones del director del Centro, recibiendo su salario mensualmente, mediante nómina fiscalizada por el interventor delegado del Ministerio de Hacienda, obligándose el director a tenerlos afiliados a la Seguridad Social y que tengan suscrito con el Consejo el correspondiente contrato laboral, de forma que de incumplirse alguno de estos dos extremos, las posibles responsabilidades económicas que de ello se deriven repercutirán en la compensación económica asignada a la Comunidad.

c) La Comunidad religiosa adscrita al Centro percibe una compensación económica, cuyo montante se fija atendiendo al importe de afiliación de sus componentes a la Seguridad Social, y a lo que cada uno de ellos cobraría si fuesen trabajadores.

d) La inspección y supervisión del Centro corresponde al Consejo Superior de Protección de Menores, que considerará incumplimiento grave del contrato cualquier acción u omisión muy grave que, directa o indirectamente, pueda originar la falta de cumplimiento de la misión encomendada a la Comunidad Religiosa respecto a uno o varios de los acogidos en la Institución, previa incoacción del oportuno expediente.

e) La duración del contrato será indefinida y su resolución quedará sujeta a la normativa legal vigente.

f) El Consejo Superior de Protección de Menores participa al superior de la Congregación que la Comisión Permanente había acordado dar por resuelto el contrato entre ellos existente a partir de la finalización del curso escolar.

De lo anteriormente expuesto se desprende la existencia de tres relaciones distintas. En primer lugar, la surgida en virtud del contrato administrativo celebrado por el presidente del Consejo Superior de Protección de Menores y el superior mayor de la Provincia del Sagrado Corazón de los Religiosos Terciarios Capuchinos, en desarrollo de la colaboración de la Iglesia Católica con el Estado acordado en el vigente Concordato, por el que la Congregación religiosa se hizo cargo de la gestión del Centro de San Miguel, propiedad de la Obra de Protección de Menores, a la que adscribió una Comunidad de Religiosos Profesores, entre los que se encontraban los demandantes, de los que uno de ellos fue designado por el director de la Obra. En contrapartida, la Comunidad de Religiosos recibía una contraprestación económica proporcionada al importe de la afiliación a la Seguridad Social de sus componentes y al de los salarios que éstos cobrarían de ser trabajadores y que les era abonada por trimestres vencidos, respondiendo de las posibles repercusiones económicas que por la no afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social y por tener éstos suscrito el correspondiente contrato de trabajo, podían originarse.

En segundo término, podemos apreciar la relación existente entre el personal laboral y el Consejo Superior de Protección de Menores, que era contratado directamente por su Presidencia y que, si bien prestaba sus servicios bajo la disciplina y atribuciones del director religioso del Centro, sin embargo, se encontraba vinculado a aquél. Y finalmente la relación que une a los religiosos profesores que han formado parte de la Comunidad adscrita al Centro, entre los que se encuentran los actores y la Congregación a la que pertenecen, *relación de derecho interno*, cuyo conocimiento es ajeno a esta jurisdicción.

En consecuencia, no habiendo existido relación alguna entre los demandantes y el Organismo Autónomo demandado, sino solamente como miembro integrante de la Comunidad Religiosa designada por la Congregación para que prestasen sus servicios en el Centro propiedad de la Obra de Protección de Menores, en virtud del contrato administrativo celebrado entre aquélla y la demandada, es incompetente la jurisdiccional laboral para conocer de la controversia planteada, señalando a la Congregación la jurisdicción contencioso-administrativa como la adecuada para entender de las acciones de que se crean asistidos.

Otra de las resoluciones del Tribunal Supremo que se pronuncian sobre un supuesto fáctico similar es la *Sentencia de 25 de octubre de 1985*⁷, declarando la incompetencia de los tribunales de la jurisdicción laboral para conocer de la relación existente entre el Consejo Superior de Protección de Menores y una Congregación Religiosa. Esta sentencia se dicta en resolución del recurso de casación por infracción de ley interpuesto por la parte demandante contra una sentencia de la Magistratura de Trabajo⁸ y pone de manifiesto cómo el Organismo del Ministerio de Justicia Obra de Protección de Menores ha de desarrollar su actividad a través de Centros educativos y correccionales y, para ello, aparte de contratos laborales para determinados quehaceres de los centros (jardineros, cocineros, carpinteros, etc.), celebra convenio con una Institución Religiosa para que sus miembros realicen función de educadores con la contraprestación de una cantidad global extraída del presupuesto del Estado en favor de la Orden con la que se contrató, para que la invierta y distribuya entre los religiosos designados para este menester en el Centro de Menores, aunque atemperándolas a las garantías sociales que pudieran corresponder a los que tales funciones desempeñan.

Asimismo, resulta evidente que el nombrado por su Orden para desempeñar función escolar no deja de ostentar su cualidad religiosa, ni de estar en subordinación a la misma en cuanto a la misión que se le ha asignado y que se puede revocar, dado que la Orden sólo tiene obligación, con relación a la Obra de Protección de Menores, de comunicar el nombramiento y cese de los educadores, por lo que si éstos no han sido nombrados por el Consejo y la citada Obra y no pierden su condición de religiosos subordinados a la Orden a la que pertenecen, que es el caso del recurrente, es incuestionable que dentro de la órbita jurídico-legal se ha producido un arrendamiento de servicios entre el Organismo estatal Protección de Menores y la Comunidad Religiosa a la que pertenece el recurrente y una subordinación canónica de éste a la Orden con la que se encuentra vinculado. Todas estas circunstancias nos llevan a la conclusión de que al tratarse de una mera contratación de servicios en

7 Repertorio de Jurisprudencia, 1985, Ar. 5.215.

8 Recurso que se ampara en el n. 1 del artículo 167 de la Ley de Procedimiento Laboral y con la alegación de la aplicación indebida del artículo 1.1 del ET, y como indica la propia sentencia «planteamiento que por afectar a la competencia jurisdiccional por falta de la materia y cuya falta constituye el pronunciamiento de la que se recurre, permite a la sala un examen global de las actuaciones practicadas, sin necesidad de someterse a determinado cauce procesal, ni a los hechos probados de la sentencia, conforme tiene declarado reiteradamente».

forma de arrendamiento, queda fuera de la órbita de la jurisdicción laboral, sin perjuicio de las acciones que puedan derivarse de la relación de naturaleza administrativa existente entre el Consejo de Protección de Menores y la Comunidad a la que pertenece el recurrente.

En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Supremo en *Sentencia de 8 de noviembre de 1985*⁹, estimando la incompetencia de jurisdicción por entender que no existe relación jurídica laboral entre los actores y las entidades demandadas. Este caso, que presenta una gran similitud con los anteriores, nos expone la situación en que se encontraban cuatro religiosos, miembros de la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos que, como tales y en virtud de la obediencia a los Superiores de la misma, desempeñaban funciones de educadores en la Casa Tutelar Colegio-Hogar del Sagrado Corazón. Expresado Centro era propiedad de la Obra de Protección de Menores y, como tal, dependiente de su Consejo Superior, el cual perfeccionó un contrato con la Provincia Religiosa para la guardia, custodia y formación de los menores acogidos en el Colegio, quedando estas funciones a cargo de una Comunidad Religiosa.

Los componentes de esta Comunidad, incluso los que ejercieran la dirección del Centro, eran libremente designados y cambiados por la Congregación, previa comunicación al Consejo Superior. Por contra, y en este punto es donde se deduce la diferente situación en que se encontraban los religiosos, el personal laboral de la Institución era contratado necesariamente por el Consejo y quedaba jurídicamente vinculado al mismo, aunque sometido a la disciplina de la dirección de aquélla, que se obligaba a darle de alta en la Seguridad Social. Además, y este es otro de los rasgos distintivos, se establece una cantidad global anual en concepto de compensación económica, que corresponde a la Ordenanza Laboral y Convenio correspondiente, y con cargo a la cual la Comunidad deberá quedar afiliada a la Seguridad Social. En tanto que los gastos presupuestados que afectan al personal laboral se librarán mensualmente, la compensación que recibe la Congregación Religiosa se paga por trimestres anticipados por el Consejo Superior.

Los antecedentes que se han pormenorizado revelan que no es aceptable la tesis de que la relación entre los demandantes y el Consejo Superior de Protección de Menores constituía un contrato de trabajo y que, por tanto, sus ceses unilateralmente impuestos por tal empleador constituyen despido que ha de ser declarado nulo o, en su caso, improcedente. Si bien es cierto que aquéllos prestaban sus servicios en beneficio de la citada Obra, no es menos cierto que tales servicios no eran prestados a título personal, sino como consecuencia de su regular obediencia a la Congregación Religiosa contratante que libremente designaba y cambiaba a los integrantes de la Comunidad educadora, sin que el Consejo ni la Obra tuvieran, en este punto, facultad alguna de organización ni de dirección. Por otro lado, tampoco resulta que los servicios fueran individualmente retribuidos por dicha Obra o su Consejo, únicamente obligado a entregar anualmente una cantidad global en concepto de

9 Repertorio de Jurisprudencia, 1985, Ar. 5.745.

compensación económica, que percibía la Congregación. De ello podemos deducir que faltan las notas esenciales que configuran la relación individual de trabajo, según viene exigido por el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el expresado contrato manifiesta la existencia de distintas relaciones jurídicas que inciden en el plural régimen mediante el que se desenvolvía la actividad de custodia y educación del Centro. En primer lugar, una relación administrativa institucional entre la Obra de Protección de Menores y la Congregación Religiosa, relación para cuyo conocimiento sería competente, de surgir conflicto judicial, la Jurisdicción del Orden Contencioso Administrativo, por su expresada naturaleza. En segundo término, una relación de naturaleza laboral entre el Consejo Superior y el personal no educativo del Centro, es decir, no integrado por los religiosos-educadores, por cuanto aquellos trabajadores eran contratados por el Consejo directamente y quedaban sujetos a su ámbito de organización y dirección mediata y por él eran retribuidos, relación en este caso sujeta a la jurisdicción del orden social. Finalmente, una relación interna entre la Congregación Religiosa y sus miembros, en cuanto tales, que se encontraban integrados en el Centro como educadores y uno de ellos ejercía las funciones de director, vinculación sobre la que no puede hacerse pronunciamiento alguno al no haber sido demandada referida Congregación. Por tratarse, como se dice, de una relación interna, se rige primeramente por los estatutos de la asociación, por el Código de Derecho Canónico después, puesto que constituye el derecho supletorio de las asociaciones y, finalmente, por el Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos entre la Santa Sede y el Estado español¹⁰.

Por tanto, ha de aceptarse plenamente la conclusión del Magistrado de Instancia acerca de la inexistencia de toda relación jurídica entre las partes, religiosos demandantes de un lado y Consejo de Protección de Menores y Comunidad Autónoma de Madrid de otro, claramente determinante de que las pretensiones de los primeros han de ser desestimadas.

b) *Servicios prestados en favor de particulares*

Especial significación adquiera sobre este particular la *Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de diciembre de 1974*¹¹, donde se declara la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de la cuestión litigiosa planteada entre una asociación de carácter religioso y sus afiliados para la prestación de servicios domésticos en favor de particulares. Del relato de los hechos se desprende que la demandante figuraba como miembro de la Hermandad «Salus Infirmorum», la cual, según sus Estatutos, aprobados por la autoridad eclesiástica, tiene una actividad y persigue unos fines esencialmente religiosos y apostólicos, entre los cuales figuran los de asis-

¹⁰ Esta enumeración explícita de las fuentes por las que se rige la mencionada «relación interna», podemos encontrarla en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de marzo de 1983 (Ar. 2.420), que analizaremos posteriormente.

¹¹ Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1974, Ar. 5.142.

tir a enfermos y cuidar niños en casas particulares, por lo que una vez solicitada a la Hermandad la petición de esa asistencia, ésta envía a alguna de sus hermanas, según las designan los indicados Estatutos, que voluntariamente se prestan a realizar esa misión, percibiendo la cantidad previamente convenida que entrega a la asociada, si bien retiene una pequeña cantidad para atender los gastos de su funcionamiento y cumplimiento de sus fines.

La cuestión fundamental de esta sentencia estriba en determinar la naturaleza de la relación existente entre la religiosa y la Hermandad «Salus Infirmorum» y, como pone de manifiesto el relato de los hechos, esta entidad, de carácter esencialmente religioso, no persigue ningún fin lucrativo, sino únicamente el asistencial y benéfico que de sus Estatutos resulta, que voluntariamente realizan sus afiliadas, sin que pueda atribuírsele ese carácter por la cuota de colaboración que reglamentariamente se obligan a abonar las «hermanas» de la Hermandad. Es por ello incuestionable que la vinculación que existió entre las partes no tuvo en ningún momento carácter laboral, porque no concurrió ninguno de los requisitos exigidos en el artículo 1 de la Ley de Contrato de Trabajo¹² para la existencia de un contrato de esta naturaleza. En este sentido, al no poder calificar como empresario a la entidad demandada, ni trabajadora a su servicio a la demandante, según quedan definidos en los artículos 5 y 6 de la expresada ley, es clara la incompetencia de la jurisdicción del orden social para conocer de la cuestión planteada.

Lo que está, pues, razonando la sentencia, en opinión de Oliet Gil, es que «a los efectos de calificar la relación creada entre ambas partes, ente religioso y eclesiástico, no importa la índole del servicio prestado, sino la vinculación estatutaria canónica, de la que se desprende la ausencia de los caracteres atribuidos a la relación de trabajo subordinado y que los fines canónicos, benéficos o asistenciales subsisten pese a que medie retribución global por el servicio, aunque después sea distribuida entre la institución y el eclesiástico asociado»¹³. En este sentido cabe concluir que cuando los religiosos prestan servicios relacionados con los fines institucionales de la Orden o Congregación a que pertenecen, sin una relación personal con la entidad civil, lo hacen, en palabras de Otaduy, «en favor del propio instituto antes que en beneficio de terceros»¹⁴. No se trata de atender —continúa el citado autor con una gráfica expresión— «tanto a un criterio geográfico, es decir, al lugar donde materialmente se ejecuta la prestación, sino jurídico, determinado por la verdadera situación de dependencia y de régimen»¹⁵.

12 La Ley de Contrato de Trabajo (Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944, «BOE» de 14 de febrero y 11 de abril), fue derogada expresamente por la Disposición Final 3.2 del Estatuto de los Trabajadores, (Ley 8/1980, de 10 de marzo, «BOE» de 14 de marzo). Ello no obstante, con base en la Disposición Final 4 del ET, es posible entender vigentes con carácter reglamentario algunos de sus preceptos.

13 B. Oliet Gil, «La Iglesia y las relaciones de servicio retribuidas», en *Revista de Trabajo*, 52 (1975) 141.

14 J. de Otaduy Guerin, *Régimen jurídico español...*, o. c., p. 158.

15 *Ibidem*.

c) *Trabajo de los religiosos secularizados*

Como apuntamos en páginas anteriores, este supuesto plantea una problemática especial, pues los religiosos secularizados pretenden que el trabajo desempeñado con anterioridad a su nueva situación sea considerado al margen de la normativa canónica y se les aplique el régimen general de la legislación laboral como a cualquier otro trabajador que realice similares tareas. Por ello, bajo este epígrafe vamos a analizar una serie de resoluciones judiciales que giran en torno a un núcleo central: la calificación del cese en la actividad del religioso por pérdida de su condición de tal, cuando la relación establecida con la entidad no puede ser considerada como laboral por no reunir los requisitos exigidos.

Precisamente, enmarcada en este contexto, presenta especial interés para nuestro análisis jurisprudencial la *Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de marzo de 1983*¹⁶, donde se nos ponen de manifiesto las relaciones existentes entre el Consejo Superior de Protección de Menores y una Congregación Religiosa para la guardia y formación de menores, así como entre esta última y los religiosos que prestan sus servicios. El mencionado Consejo Superior de Protección de Menores es propietario de la Institución denominada «Casa Tutelar San Francisco de Asís», destinada a la reeducación de menores varones tutelados por el Tribunal Tutelar de Menores de Madrid, cuyo organismo tiene concertado con la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de los Dolores la guardia, custodia y formación de los menores acogidos en la Institución, a través de un arrendamiento de servicios, dedicando dicha Congregación una Comunidad de Religiosos Profesores a la realización de tales servicios, entre cuyos religiosos se encuentran los actores, que al ser secularizado uno de ellos, fue cesado en la plantilla de la Institución en razón de que su función de educador estaba determinada por su condición de religioso, siendo cesados también otros dos religiosos al no estar incluidos en la plantilla de educadores remitidos por el padre provincial en virtud de las facultades que le están conferidas, ofreciéndoseles por el director del Centro a estos últimos el traslado a otra Comunidad, en cuanto, si bien están en trámite de secularización, aún pertenecen a la Congregación, a lo que se negaron por preferir quedarse donde hasta ese momento venían prestando servicios.

Considera la citada sentencia que las relaciones entre el Consejo y la Congregación y ésta con los actores, caen fuera del ámbito laboral de acuerdo con el artículo 1 del ET, al estar regida la primera por normas de Derecho civil y la segunda por las Reglas de la Tercera Orden Regular de San Francisco, el Derecho canónico y el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede de 3 de enero de 1979, por lo que debe declararse la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer la cuestión litigiosa que se presenta ante este tribunal.

Contra esta resolución se interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional¹⁷, con la súplica de que se declare su nulidad y se reconozca la relación

16 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 2.420.

17 STC 43/1984, de 26 de marzo, BJC 36 (1984) 605-613.

laboral que unía a los actores con el Consejo Superior de Protección de Menores. Los demandantes consideran que la Sentencia del TCT impugnada vulnera los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 14, 16.1, 24.1 y 28.1 de la Constitución, sobre la base de las siguientes consideraciones:

a) La violación del principio de igualdad se ha producido, a juicio de los recurrentes, porque el Consejo Superior de Protección de Menores les ha tratado de forma discriminatoria, ya que, ejerciendo su actividad en la medida en que formaban parte de una Congregación Religiosa, son cesados en cuanto su situación personal cambia, y de religiosos pasan a formar parte del cuerpo civil de la sociedad¹⁸. La capacidad para ser educadores no viene impuesta por el hecho de ser religiosos o no serlo, puesto que la labor docente del educador es una profesión o actividad y el ser religioso un carácter o situación, siendo ambos compatibles e independientes, razón por la cual si una persona se encuentra cualificada para desarrollar una actividad profesional, no cabe discriminarla por haber cambiado de situación o estado frente a una concepción religiosa, sin que, por otra parte, hayan dejado su condición de católicos. Ello conduce a considerar discriminados a los actores, y no tanto por su religión, sino por un matiz aún más sutil como es el de su situación ante la religión. En consecuencia, entienden vulnerado el artículo 14 de la CE, mencionando además su relación con el artículo 16, números 1 y 3 de la misma.

b) El art. 16.1 de la Constitución, que garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos, impide que los valores e intereses religiosos se erijan en parámetros para medir la legitimidad y justicia de las normas y actos de los poderes públicos, al tiempo que veda cualquier tipo de confusión entre las funciones religiosas y las estatales. La Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos puede tener derecho a sancionar a aquellos de sus miembros que la abandonen con la pérdida de sus derechos dentro de la Congregación, pero lo que no es posible es que un Organismo público, como en el caso que nos ocupa, convierta a los valores religiosos en parámetro suficiente para descalificar la labor educativa de los actores y despedirlos, privándoles de su situación laboral por haber perdido la religiosa¹⁹. Es de destacar que igual actividad que los actores desarrollan profesores seculares para los cuales resulta evidente la relación laboral, cuya jurisdicción protege sus intereses, discriminándose de tal protección a los recurrentes.

c) La declaración de incompetencia de jurisdicción efectuada por el Tribunal Central de Trabajo priva a los recurrentes del Derecho a la tutela judicial efectiva establecido por el artículo 24.1 de la CE, que los actores encuentran también vulne-

18 Tal y como lo entendió la Magistratura al declarar que «la renuncia al estado religioso fue el fundamento de su cese en el trabajo».

19 El propio Tribunal Constitucional ha declarado, en su sentencia de 13 de mayo de 1982, que «las actitudes religiosas de los sujetos no pueden justificar diferencias de trato jurídico», y la Ley Orgánica 7/1980 de 5 de julio, de libertad religiosa, lo impide igualmente al disponer en su artículo 1, párrafo 2, que «las creencias religiosas de la sociedad española no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la ley» y que «no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad».

rado por la sentencia recurrida. El Tribunal, al señalar que la relación entre éstos y la Congregación se rige por el Derecho Canónico y el Acuerdo con la Santa Sede, olvida que en el momento del cese el religioso ya se encontraba secularizado, por lo que se habría de regir por la reglamentación civil y en este caso laboral, a la que, en contra del artículo 24 de la Constitución, se le impide el acceso por el Tribunal Central de Trabajo²⁰. Ello indica que dada la necesidad de aceptación por la autoridad académica de quien contrata, la relación laboral se concierta con ella, de forma que al excluir el Tribunal Central de Trabajo su competencia y admitir sólo la canónica, ataca directamente uno de los derechos fundamentales de todo ciudadano como es el derecho a la jurisdicción, que se les ha negado, debiendo destacarse que los actores figuraban afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

d) El derecho de libertad sindical aparece vulnerado por cuanto uno de los actores fue elegido durante la tramitación del recurso, presidente de una Sección Sindical, lo que demuestra el carácter laboral de la relación.

Sin embargo, la denuncia de la vulneración por el Consejo Superior de Protección de Menores de los artículos 14 y 16 de la CE olvida que la resolución del Tribunal Central de Trabajo declara su incompetencia para conocer de la cuestión planteada al no considerar a los actores como trabajadores en el sentido técnico-jurídico del término y desconoce, asimismo, que su petición de amparo no es sino que se anule dicha resolución para conocer el carácter laboral de su relación, porque los demandantes estiman que sí son trabajadores por cuenta ajena. Nada tiene que ver, pues, con el tema discutido la posible infracción de derechos fundamentales como la libertad religiosa o la igualdad. La condición de religiosos profesos o secularizados no influye en la determinación del TCT, que únicamente considera si la relación jurídica era laboral o no, decisión que no excluye que los demandantes puedan plantear su pretensión ante otra jurisdicción. El TCT sólo establece que no es la jurisdicción laboral la encargada de conocer sobre ello. Tal decisión no vulnera los derechos de los recurrentes, que quedan intactos y pueden ser ejercitados ante la jurisdicción competente.

Por su parte, el Ministerio Fiscal considera que no puede ser alegada la vulneración del artículo 14 de la CE, en tanto en cuanto los actores, privados del acceso a la jurisdicción laboral, han obtenido un trato distinto de otras personas que desarrollaban idéntica actividad laboral; pero tal diferencia de trato no se basa en consideraciones personales o sociales, sino en razones jurídicas derivadas de las relaciones existentes. La declaración de que no existen relaciones laborales constituye un criterio jurídico, razonablemente fundado, no revisable en vía de amparo por no lesionar derechos y libertades fundamentales.

En términos análogos se pronuncia el abogado del Estado, quien entiende que la incompetencia del orden jurisdiccional laboral deriva de la calificación de las rela-

20 Por otra parte, el artículo III del Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre Enseñanza y Asuntos Culturales establece que «la enseñanza religiosa se impartirá por las personas que, para cada año escolar, sean designadas por la autoridad académica entre aquellos que el Ordinario Diocesano proponga para ejercer esta enseñanza».

ciones jurídicas existentes como sujetas al Derecho civil o al Derecho Canónico y, por tanto, ajeno al orden laboral. En cuanto al vínculo entre la Congregación y los actores debe destacarse la finalidad religiosa que lo inspira y, partiendo de ella y de su voluntariedad, es claro que la pertenencia a la Congregación y el ánimo de desarrollar sus fines es el presupuesto del acceso a la actividad de educador, actividad que se califica así por encima de su componente laboral como propia de la asociación misma. De esta forma, es el propio derecho de libertad religiosa, que ampara el desenvolvimiento comunitario de la actuación de la Congregación en la Casa tutelar, el que impone la conexión de abandono de la Orden al cese en la actividad, que desde el comienzo apareció como actividad propia de los miembros de la Congregación y no como pretensión laboral.

La opción del Consejo de encomendar a una Comunidad Religiosa la llevanza de una Casa tutelar resulta plenamente legítima y supone que sea la Comunidad como tal la que preste la actividad. Al admitir la vinculación de la condición de educador a la de religioso, el Consejo no estaba asumiendo unos vínculos entre la Congregación y sus miembros, sino posibilitando que una Comunidad Religiosa como tal, esto es comunitariamente, desarrollase una actividad formativa propia de sus fines. Consiguientemente, el Consejo, al respetar sus relaciones contractuales con la Congregación dando por bueno que el cese como religioso implicase el cese como educador, no atentó a la libertad del artículo 16.1, sino que se limitó a posibilitar la persistencia de su relación con la Comunidad en su conjunto. Por tanto, teniendo en cuenta que los actores venían desempeñando los servicios de educadores por razón de su condición de religiosos, que los mismos renunciaron voluntariamente a tal estado, y que éste fue el fundamento de su cese en el trabajo, resulta notorio que el motivo de la extinción del contrato de trabajo tiene encaje legal en la circunstancia prevista en el apartado *a)* del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, ineptitud para el trabajo que a su vez precisa los requisitos formales que para estos casos especiales señala el artículo 53 de este cuerpo legal.

Por otra parte, de una primera lectura del supuesto fáctico que nos presenta esta resolución, podemos deducir que la decisión del Tribunal Central de excluir la competencia de la jurisdicción laboral origina la indefensión de los demandantes, pues al no estar sujetos ya al Derecho canónico por haber perdido su condición de religiosos, no pueden apelar a Tribunal alguno para la defensa de sus intereses. Sin embargo, una vez decidido que la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, al declarar la incompetencia de jurisdicción, debió prevenir a los demandantes ante quién y cómo debían hacer uso de los derechos que pudieran corresponderles como consecuencia del acto de cese en la actividad de educadores, queda por determinar si este defecto puede dar lugar a indefensión y, en consecuencia, a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sancionado en la Constitución, lo cual no se ha producido en este caso, puesto que los actores pueden acudir al orden jurisdiccional que estimen competente. Y en este sentido se reconoce a los demandantes el derecho a que se dicte sentencia complementaria por el Tribunal Central de Trabajo que contenga la prevención de ante quién y cómo pudieran hacer uso de los derechos que pudieran corresponderles en relación con su cese en la actividad de educadores.

Precisamente con este motivo se dicta la *Sentencia de 10 de abril de 1984*²¹, donde se advierte a los actores que es la jurisdicción canónica la competente para conocer de las acciones que éstos pretender ejercitar frente a la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos en relación con su separación del puesto de educadores que aquélla les asignó en su condición de religiosos de la misma.

En términos similares se pronuncia la *Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 19 de mayo de 1983*²² en relación a un miembro secularizado de una Orden Religiosa. Éste dirige la demanda por despido contra la Casa Tutelar del Buen Pastor del Tribunal Tutelar de Menores dependiente de la Administración General del Estado y contra la Orden Terciaria Capuchina que la rige y que asume la guardia, custodia y formación de los menores, asignando para su cumplimiento a una Comunidad Religiosa, bajo la dirección de uno de ellos nombrado por el padre mayor provincial, que podrá cambiar, previa comunicación a la Administración Tutelar, a cualquiera de ellos. Los religiosos serán dados de alta en la Seguridad Social y se abonará a la Orden una cantidad alzada correspondiente a las retribuciones que, según la Ordenanza y Convenio, les sean aplicables. El resto del personal laboral será contratado por la institución propietaria del Centro, lo que pone de manifiesto que la Orden Religiosa, a tenor del contrato citado, asume la prestación de los servicios de guardia, custodia y formación de los menores mediante un precio alzado, elementos esenciales típicos de un arrendamiento de servicios y, por tanto, se encuentra en la misma posición jurídica respecto de la obra de Protección de Menores que las empresas de limpieza en relación con la principal que contrata sus servicios, sin que se altere la naturaleza jurídica del contrato por el hecho de exigir que los miembros de la Comunidad Religiosa destinada a prestar tales servicios en el Colegio sean dados de alta en la Seguridad Social y se les expida el pertinente recibo de salarios a nombre del Centro de Trabajo de la citada Obra.

Como indica la propia sentencia, no puede incluirse este contrato dentro de los denominados de grupo previsto en el artículo 10.2 del ET²³, pues el superior mayor provincial actúa no por sí mismo individualmente y como responsable de los religiosos destinados al Colegio, sino como representante de la Congregación Religiosa citada constituida de acuerdo con las normas del Código de Derecho canónico, y goza de personalidad jurídica propia reconocida por el Ordenamiento jurídico civil en el artículo 1.4 del Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos celebrado con la Santa Sede de 3 de enero de 1979, ratificado el 4 de diciembre del mismo año²⁴.

21 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 3.426.

22 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 4.465.

23 Dispone este precepto que «si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación».

24 El citado precepto dispone que «el Estado reconoce la personalidad jurídica civil y la plena capacidad de obrar de la Órdenes, Congregaciones Religiosas y otros Institutos de vida consagrada y sus Provincias y sus Casas, y de las Asociaciones y otras entidades y Fundaciones religiosas que gocen de ella en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo».

Por otro lado, la actividad docente realizada por el actor en el mencionado Colegio durante todo el período de tiempo anterior a la fecha en que recibió la concesión de indulto de secularización, queda fuera del ámbito de la jurisdicción laboral al regirse sus relaciones por los Estatutos de la misma y el Código de Derecho canónico entonces vigente. Pero a partir de la fecha en que el demandante, no obstante perder su condición de religioso y, por tanto, quedar fuera de la Orden, es mantenido en su cometido y le son retribuidos los servicios que presta en el ámbito de la organización y bajo la dirección de la Congregación en la guardia, custodia y formación de menores, es evidente que le son aplicables las disposiciones del ordenamiento jurídico laboral a ambas partes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1 del ET, y por ello la citada Orden asume el carácter de empresario respecto del demandante. De ahí que la relación que estuvo vigente desde la obtención de la secularización hasta la fecha del despido debe reputarse como laboral, lo que da lugar a la consideración de la nulidad del despido y a condenar a la Congregación demandada a que lo readmita en su puesto de trabajo y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta que la readmisión tenga lugar.

La incompetencia de jurisdicción de los Tribunales laborales es abordada también por la *Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de marzo de 1983*²⁵, que se pronuncia sobre la naturaleza de las relaciones entre el Consejo Superior de Protección de Menores y la Congregación Religiosa y entre esta última y religiosos secularizados. Los servicios que la Congregación Religiosa presta se realizan en función de un arrendamiento de servicios suscrito con el citado Organismo, dedicando una Comunidad de religiosos a la prestación de aquéllos. El supuesto fáctico se centra en que uno de los religiosos dedicados a estas funciones fue secularizado y cesado en la plantilla de la Institución en razón a que su función de educador estaba determinada por su condición de religioso y otros compañeros suyos, también religiosos en trámite de secularización, eran obligados al traslado en el puesto de trabajo a lo que se oponían. En ambos casos, las relaciones entre el Consejo y la Congregación y ésta con los actores cae fuera del campo laboral, de acuerdo con el artículo 1 del ET, al estar regida la primera por normas del Derecho civil y la segunda por las Reglas de la Tercera Orden Regular de San Francisco, el Derecho canónico y el Acuerdo del Estado español con la Santa Sede de 3 de enero de 1979, por lo que se declara la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de la presente litis.

Finalmente, la *Sentencia de 26 de febrero de 1983*²⁶ gira en torno a la situación de una religiosa exclaustada de la Congregación religiosa titular de un centro docente y la declaración de competencia de la jurisdicción laboral para conocer de la cuestión planteada ante el Tribunal Superior de Justicia. El problema fundamental que se debate es el precisar la naturaleza jurídica de la relación que une a las

25 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 2.420.

26 Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, 1983, Ar. 1.606.

partes, Congregación y religiosa profesora, a la vista de la situación de exclaustación de la actora en orden a su actividad docente y a las cantidades mensuales por ella recibidas. Es decir, si como afirma la Congregación recurrente, la primera es mero cumplimiento de sus votos de obediencia y pobreza y la segunda una mera ayuda económica para satisfacer sus necesidades, consecuencia del vínculo religioso que las une y, por tanto, excluido de la competencia de la jurisdicción laboral, de acuerdo con el artículo 2.º, 3 a) de la Ordenanza de Trabajo para los Centros de Enseñanza²⁷, en relación con el artículo 1 del ET, o estamos ante un verdadero y propio contrato de trabajo al vivir la religiosa fuera de la Comunidad en virtud del indulto de exclaustación.

Para ello se ha de tener en cuenta que, según el canon 936 del entonces vigente Código de Derecho canónico, «el que haya obtenido de la Santa Sede indulto de exclaustación continúa ligado con los votos y demás obligaciones de su profesión que sean compatibles con su estado...», si bien goza de los privilegios puramente espirituales de su religión y está sujeto aún, en virtud del voto de obediencia, al Ordinario del territorio en que resida en lugar de los superiores de su propia religión. Esto implica, desde el punto de vista jurídico-laboral, la desaparición de los dos elementos básicos de la incompetencia, vida en común dentro de la institución y sumisión a la disciplina, puesto que el voto de obediencia se traslada al Ordinario del lugar sin que existan limitaciones en el ejercicio de su actividad docente que puede desarrollar donde estime pertinente para su subsistencia, sin obligación alguna para con la Congregación a que pertenece, de la cual, a efectos laborales, ha de ser calificada como trabajadora. En muchos casos, como ocurre en el supuesto analizado, el instituto de la exclaustación no es más que una etapa previa a la secularización de la profesora y a la ruptura con la Congregación a que pertenece, lo que deja en suspenso el vínculo religioso que las une y, por tanto, el trabajo docente realizado por la demandante es totalmente ajeno a sus obligaciones como profesora, de las que se encuentra liberada por la exclaustación, ni las cantidades recibidas son otra cosa que la retribución de su trabajo voluntariamente prestado dentro del ámbito de organización y dirección del Centro escolar perteneciente a la Congregación, que actúa en este caso como empresaria.

Sin embargo, no compartimos las consecuencias que el Tribunal Central de Trabajo deduce de la institución de la exclaustación. En virtud de ésta, la religiosa sigue vinculada al instituto y no se libera de las obligaciones que le incumben como profesora. De ahí que, siguiendo la argumentación que hace Otaduy, se produce una confusión entre dos instituciones canónicas de distinta naturaleza y efectos: la exclaustación y la salida del Instituto²⁸. Por la primera se obtiene una autorización para la permanencia temporal de un religioso de votos perpetuos fuera de las casas del Instituto, mientras que la segunda da lugar a la pérdida de la condición de tal. El exclaustado, por tanto, sigue siendo religioso y continúa ligado por los votos que

27 Aprobada por Orden Ministerial de 25 de septiembre de 1974, que dispone que «dicha Ordenanza no es aplicable al personal perteneciente a la Orden o Congregación titular del Centro».

28 J. de Otaduy Guerin, *Régimen jurídico español...*, o. c., pp. 163-164.

profesa. La permanencia de los votos, por encima de cualquier otro criterio, es lo que determina la dependencia del Instituto al que pertenece el religioso. Por eso, éste no queda liberado de sus obligaciones como profeso por el mero hecho de salir temporalmente del Instituto, lo que impide llegar, con arreglo a esta argumentación, a las mismas conclusiones a las extraídas por el Tribunal.

Mercedes Vidal Gallardo

Universidad de Valladolid