

en el marco del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 1950.

El libro viene completado por unos cuidados y exhaustivos Índices legales y jurisprudenciales, elaborados por C. Leteinturier, así como por un Índice de Materias, que facilitan grandemente el estudio de los diversos temas en él tratados.

Como comentario final, queremos decir que nos encontramos en presencia de una obra no solo útil para los alumnos, sino para los estudiosos de las libertades fundamentales. En ella brillan de modo destacado las virtudes, tradicionales en los libros jurídicos franceses, de la claridad sistemática y expositiva y de la profundidad en el tratamiento de los temas.

ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ

VIDAL GALLARDO, MERCEDES: *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia católica*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996, 363 pp.

El libro viene precedido del mérito de haber sido la tesis doctoral de la profesora Vidal Gallardo. Sin embargo, esto no es un condicionante para que en su recensión podamos hacer una valoración centrandó ésta en la utilidad que el libro puede tener para todos aquellos que en alguna medida estudien el mismo tema o algún aspecto con éste relacionado. Lo cual no mengua en importancia ya que, al fin y al cabo, lo que verdaderamente recordamos es lo que en alguna ocasión nos sirvió para resolver algún problema.

En este libro se trata de abordar un tema que si bien ha sido tratado en otras áreas, no lo ha sido desde la perspectiva que aquí se intenta. El libro intenta enmarcar la actividad de un determinado grupo de ciudadanos, dependientes de un determinado tipo de entidades, en el ordenamiento laboral español. Lo hace tratando de distinguir el tipo de actividad por unas características que en un alto grado se corresponden con la especificidad de la entidad que ha de presentarse a modo de empresario laboral. De ahí que sea necesario, de una parte, poner de manifiesto las características que constituyen la especificidad de esa entidad, y de otra, decir las características de la actividad que desarrollan los miembros de esa entidad. Vistas tales características, se impone la necesidad de establecer la relación entre esa entidad y las que le sean equivalentes en el ordenamiento laboral, si es que las hay; en otro caso, las que se le asemejen. El recurso para establecer tal equivalencia o equiparación lo han sido las llamadas «empresas de tendencia». Resulta útil, pues, el análisis de éstas, para indicar si pueden coincidir las características de unas y otras.

La solución jurídica que se dé a éstas podría darse a aquéllas. Sólo que hay una dificultad añadida: que en tanto las empresas de tendencia por razones de operatividad no presentan graves inconvenientes para conformarse como auténticos empresarios laborales, si bien con determinadas especialidades para atender a su ideario, las confesiones con grave dificultad aceptan tal calificativo. Lo mismo habrá de hacerse con las características de la actividad que se realice y las que se exigen, por el Derecho, para la relación laboral.

Después el estudio discurre centrando la atención en un grupo social muy específico en la sociedad: los clérigos y los religiosos. Ambos colectivos cumplen con un cometido que responde a unos ideales que no son los propios de aquellos destinatarios de las normas laborales. De ahí que su actividad tenga unas características que tampoco se corresponden con las que se ordenan para la actividad laboral propiamente dicha. De ahí la dificultad de un ordenamiento estatal para regular tal actividad y las situaciones de aquéllos que la realizan.

Similar planteamiento se hace en relación con la Seguridad Social. Aunque en este caso, desde el punto de vista de un Estado social, la asunción de las eventualidades que puedan afectar a sus ciudadanos le atañen por el compromiso que tal Estado tiene en relación con los derechos fundamentales del individuo, sea cual fuere la circunstancia laboral de los mismos.

Hechos los preliminares, seguiremos la recensión conforme las pautas que marca la propia estructura del libro: I. Las Instituciones religiosas como empresas ideológicas; II. Relaciones laborales de los miembros de la Iglesia católica, y III. Seguridad social.

I. Para el tratamiento de la Iglesia católica como empresa –ya dirá en qué casos como empresa laboral y en cuáles como sujeto de la relación de Seguridad Social– se vale del andamiaje conceptual que se ha venido utilizando para las llamadas empresas de tendencia y así mostrará que la Iglesia católica y sus entidades –se referirá, principalmente, a las diócesis e institutos religiosos– pueden ubicarse en dicha categoría, pero no sólo esto, sino que, además, pondrá de manifiesto las exigencias de lo religioso para, de alguna manera, salvar su especificidad dentro de esa categoría de empresas ideológicas.

En efecto, distingue una doble categoría de empresa ideológica, según se entienda ésta en sentido estricto o en sentido amplio, incluyendo a las entidades religiosas dentro de las primeras. Desde luego, las aleja de aquéllas que pudieren tener algún ánimo de lucro o pretensión de rendimiento económico alguno derivado de su actividad, acudiendo como ejemplo de comparación a los centros docentes privados dotados de un carácter propio y a las empresas de información. Y cuando quiere reflejar la especificidad de las entidades religiosas o, más bien, de lo religioso, frente a las de tendencia de su grupo, es

decir, en sentido estricto, reconoce que uno de los aspectos que sirve de punto de unión es su especificación por el fin perseguido, lo cual, según la misma autora, determina su forma de organización y condiciona su naturaleza; sin embargo, vendrá a decir que el fenómeno social religioso presenta unas características especiales que condicionan la finalidad pretendida por este tipo de empresa de tendencia y, a la vez, hay una particular diferencia que se centra en que la realidad religiosa penetra en la esfera más íntima del ser humano, condicionando su visión del mundo e imponiéndole una forma de actuación en el orden social.

Dos cosas parecen claras:

1. Mayor dificultad para la aplicación de las categorías jurídicas del Derecho estatal a las entidades religiosas que la presentada por las empresas de tendencia no religiosas. La razón de tal dificultad, según se desprende del hilo argumental, se encuentra en la existencia de un Derecho canónico que no soporta una interpretación desde las solas técnicas jurídico civiles, al modo como se pueden aplicar en relación con los ordenamientos o estatutos de las llamadas empresas de tendencia.

2. El elemento divino, que presiona toda relación de la Iglesia o entidad religiosa con sus miembros, exige una determinada adhesión que toca lo más profundo de la persona. Es tal su vinculación que difícilmente pueden verse como dos sujetos independientes. Lo cual no impide para que la Iglesia y sus entidades puedan ser consideradas por el Derecho del Estado como empresas de tendencia sometidas al Derecho laboral y, en su caso, a la Seguridad Social, es más, en determinados supuestos, se les aplican las disposiciones de la Seguridad Social y, en cambio, no se les aplica el Derecho laboral. Se insiste, claro está, que tal cosa se hace a los solos efectos legales de aplicación de determinadas categorías laborales y de Seguridad Social.

Probablemente, en relación con el tipo de entidad de que se trata, el dueño metodológico no deje ver con claridad la fundamentación de un tratamiento jurídico estatal particularizado en tema laboral y de Seguridad Social. En el ordenamiento español está prevista una legislación especial para dichos temas y si se trata de la no aplicación de la misma, aun cuando la actividad, en principio, cayere bajo el ámbito de su aplicación, la misma ley utiliza la técnica de las exclusiones o de las excepciones. Por tanto, se requiere una fundamentación constitucional o legal para la aplicación de la legislación laboral o para su no aplicación cuando debido a la actividad procediere. En el caso de las entidades religiosas, si no entendemos mal la idea de la autora, parece encontrarse tal fundamentación en el compromiso de cooperación a que se refiere el artículo 16.3 de la CE, por estar tal cooperación asimismo fundamentada en

el compromiso a que se refiere el artículo 9.2 para hacer reales y eficaces los derechos de igualdad y libertad de los individuos y de los grupos en que éstos se integren. De forma que por esta vía determinadas actividades de las entidades religiosas, de los miembros de éstas que vienen a identificarse con las mismas en una comunión de fines, se convierten «en cauce e instrumento de desarrollo y realización de derechos fundamentales» en concreto del de «libertad religiosa», que desde la premisa que parte la autora viene concebido por ésta como una concreción del de «libertad ideológica», en concordancia lógica con la calificación de las entidades religiosas como «empresas ideológicas religiosas». Sólo así puede, además, entenderse que al cometido de satisfacer las inquietudes espirituales de la persona perteneciente a dichas entidades, se le añade el que puedan las confesiones colaborar indirectamente, puesto que no es su objetivo, para que se dé una mejor tutela, defensa y promoción del derecho de libertad.

II. En cuanto al trabajo o actividad realizada por los miembros de la Iglesia católica y sus entidades se vienen a hacer algunas clasificaciones, que nos permitimos primero esquematizar y, después, aclarar brevemente.

1. Tipos de colectivos:

1.1. Clero diocesano.

1.2. Religiosos.

2. Tipos de actividades:

2.1. Actividad que realizan para la propia entidad.

2.2. Actividad que realizan para terceros.

2.2.1. Celebración de contrato entre el religioso –o del clero– y la empresa.

2.2.2. Celebración de contrato entre la empresa y el instituto –o diócesis– al que pertenece.

Se diferencia entre los pertenecientes al clero diocesano y los religiosos, a la vez que se diferenciará la actividad que realizan para la propia entidad de la que realizan para terceros. La diferencia entre clero diocesano y religioso la establece en la estrecha vinculación que tienen éstos con el instituto y en los votos que los mismos emiten. La segunda diferencia, a la que alude, la centra en que en un caso, cuando la actividad se desarrolla para la entidad y se trata de religiosos, el régimen jurídico al que se someten es el establecido por el Derecho canónico, mientras que si la actividad de estos religiosos se realiza para terceros, el régimen jurídico será el régimen laboral, siempre, además, que el vínculo de trabajo se haya establecido entre el religioso y la empresa, no en el caso de que el contrato se haya celebrado entre la empresa y el instituto al que pertenece.

Después de analizar las características de la actividad del clero y de los religiosos y compararlas con las notas que caracterizan el trabajo remunerado objeto de la prestación laboral tal y como se concibe en el Derecho español, claramente se manifiesta por la dificultad de encuadrar el trabajo o la actividad de los miembros de la Iglesia en cualquiera de las categorías que integran el ámbito laboral. Así se hace hincapié en que la especial naturaleza del vínculo establecido entre individuo y entidad, coloreado por la finalidad específica que anima a ambos, impide la identificación de estas personas, miembros de una iglesia, con la categoría de trabajadores autónomos o con la de trabajadores por cuenta ajena.

Abundando en esa línea destaca la particular naturaleza del vínculo que une a las personas con las instituciones religiosas a que pertenecen y, en esa particular naturaleza, funda la competencia del Derecho canónico para regular la actividad realizada por el religioso, aludiendo a esos institutos característicos de este Derecho confesional, cuales son la incardinación y los votos religiosos. De forma que la autora trata de poner de manifiesto que la relación personal, diríamos personalísima, que se constituye, y se mantiene durante todo el tiempo que dura, entre la institución y quien pertenece a la misma subsume cualquier otra relación temporal o humana, sea de trabajo con traducción material económica, sea de actividad espiritual sin esa traducción. No otra cosa parece querer decir la autora cuando habla de la prevalente comunión de fines y de intereses en esta relación miembro-confesión, frente a la contraposición de intereses que se supone en la relación empresario laboral-trabajador.

Con todo, no deja por ello de reconocer que en muchos casos se cumplen las notas de la relación laboral, a saber, dependencia, ajeneidad y remuneración, y que las actividades desarrolladas proporcionan un rendimiento económico destinado a la consecución de los fines institucionales previstos. En efecto, demuestra la compatibilidad, muy a pesar del condicionante de la *missio canonica*, de la condición sacerdotal y la del trabajador por cuenta ajena y, por tanto, la posibilidad de considerar una relación laboral a la relación del sacerdote con su Diócesis. En cambio, la actividad de los religiosos, en unos casos, puede considerarse como prestación laboral objeto de una relación de este tipo, mientras que, en otros, no es posible. Es posible cuando los religiosos prestan una actividad traducible económicamente para terceros y lo hacen en función de un contrato que directamente han celebrado con este tercero, sin intervención de la entidad religiosa a que pertenezcan. Sin embargo, no es posible cuando los religiosos presten su actividad en el marco de la propia entidad religiosa o cuando sea ésta la que celebre directamente el contrato con terceros para que sus religiosos presten la actividad acordada.

III. La integración en la Seguridad Social de los miembros de la Iglesia

católica e institutos religiosos ha puesto de manifiesto fundamentalmente tres cosas:

1. *La insuficiencia de recursos por parte de la Iglesia y dichos institutos para afrontar la Seguridad Social respecto de los riesgos de enfermedad, invalidez y vejez, acordes con los que, de forma generalizada, viene prestando el Estado Social a los ciudadanos.*

Deficiencia pues de los sistemas históricos de los que se ha venido valiendo la Iglesia y los institutos para tal cometido. Así lo pone de manifiesto la profesora Vidal Gallardo cuando estudia el sistema benefICIAL y el de pensiones. El primero como pieza clave en el sistema económico de la Iglesia y de la Seguridad Social del clero. El segundo que trae su origen del anterior sirvió para cubrir las necesidades del clérigo. De forma que quedaban cubiertas las contingencias de enfermedad, invalidez y vejez mediante un sistema que podría denominarse corporativista. Después surgirían nuevas fórmulas para hacer frente a la asistencia social del clero, como fueron los fondos eclesiásticos de pensiones y las mutualidades de previsión social, que terminarán también siendo insuficientes.

2. *El diferente tratamiento canónico en cuanto a la asistencia social del clero respecto de los religiosos.*

Las precedentes fórmulas fueron adoptadas prácticamente para atender las necesidades del clero, del que estaba preferentemente preocupada la Iglesia, sobre todo, en cuanto a las contingencias de enfermedad, vejez e invalidez. En cambio, las Comunidades religiosas gozaban de una especial autonomía para regular sus propios mecanismos de previsión social y ello parece responder, según la autora, a la dificultad que plantea compatibilizar las exigencias técnicas de la seguridad material de este colectivo con su ideal comunitario. De ahí que la protección social de los religiosos haya sido comprendida tradicionalmente en uno de los elementos que caracterizan su peculiar estatuto: la vida fraterna en común, fundamento y razón de ser de su particular sistema de aseguramiento. El instituto se compromete, no sólo a su mantenimiento, sino también a prestarles la ayuda que necesiten en caso de enfermedad, invalidez o vejez. De cualquier forma, también este sistema resulta insuficiente para afrontar los nuevos retos ante estas contingencias.

3. *La asimilación de categorías jurídico-estatales para la regulación de Seguridad Social de ambos colectivos, clero y religiosos.*

Ante las deficiencias de los sistemas previstos canónicamente para la asistencia social de clero y religiosos, se plantea la necesidad de integrarlos en la Seguridad Social estatal. Dicha integración se lleva a cabo a través de unas categorías jurídicas sobre la base de una clasificación canónica de tales colectivos. La técnica adoptada no es otra que la del *presupuesto* como mecanismo

de conexión interordenamientos estatal-canónico. No obstante, concluye la profesora Vidal Gallardo, la calificación socioprofesional del clero y, aún más, la de los religiosos plantea problemas de compatibilidad con las estructuras canónicas específicas de estos colectivos. De ahí que la pretendida asimilación a quienes desempeñen una auténtica actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o de manera autónoma, se realiza a los solos efectos de su inclusión en el ámbito de la Seguridad Social. Y, en síntesis, podemos decir que termina planteando una profunda modificación en esta materia que comporte una mayor concreción legislativa de acuerdo con los tiempos y acorde con el principio de cooperación del Estado con las confesiones religiosas.

Por último, permításenos una doble consideración sobre autora y libro: el dominio de las categorías jurídicas, por parte de la profesora Vidal Gallardo, nos da idea de la formación interdisciplinar que requiere en estos momentos el eclesiasticista. Sin tal formación difícilmente se comprendería el trabajo que nos presenta este libro. Un trabajo que bien podría realizarse por un estudioso del Derecho laboral, pero la perspectiva adoptada no sería, a buen seguro, la misma, como no lo serían los resultados. Acostumbrados a trabajar bajo el prisma de los principios del Derecho laboral, así como con las características –remuneración, ajenidad, dependencia– se perdería de vista, o al menos no se le daría la suficiente relevancia a un principio que resulta básico cuando el enfoque de la investigación se realiza desde el Derecho eclesiástico del Estado, cual es, la *libertad de conciencia* en su proyección, principalmente, en la libertad religiosa de los ciudadanos y, por éstos, de las confesiones religiosas. Ciertamente que las empresas de tendencia que son objeto de estudio, por parte de los laboristas, pone a éstos en contacto con la libertad ideológica, pero no ha de olvidarse lo que decimos más arriba, que las empresas de tendencia se presentan en el mundo laboral, con la especialidad que se quiera, como empresarios laborales y sólo en el caso de un determinado grupo dentro de estas empresas, los llamados liberados, son para los que se requiere un tratamiento especial, para los demás, se les aplica el Derecho común laboral.

En suma, el libro se justifica por el tratamiento jurídico de un grupo muy específico de ciudadanos, que realiza una actividad que bien puede, en ocasiones, revestir las notas de una prestación laboral tal y como ésta viene contemplada en el Derecho laboral español. Pero acontece que dichos ciudadanos mantienen un vínculo especial con un tipo de entidades –religiosas– que excluye, a veces, y dificulta, en otras, su categorización de aquéllos como trabajadores y de éstas como empresarios laborales. En parecidos términos sucede cuando la relación se traslada al ámbito de la Seguridad Social. Y esto es, si no hemos entendido mal, lo que la profesora Vidal Gallardo intenta demostrar en su libro.