

La autonomía de las organizaciones religiosas en el Estado Constitucional de Derecho en dos recientes fallos jurisprudenciales

**Alfonso Santiago¹ y
Juan Andrés Navarro Gamboa²**

Fecha de recepción: septiembre de 2013

Fecha de aceptación definitiva: 25 de octubre de 2013

Resumen

En el último año, la Corte Suprema de los Estados Unidos y la Corte Europea de Derechos Humanos han dictado fallos de gran trascendencia en materia de libertad religiosa. Ambos tribunales han reconocido el derecho de las confesiones religiosas a organizarse libres de injerencia estatal, es decir, el derecho de ellas a la autonomía frente al Estado. Este principio, muchas veces discutido, surge claramente de los dos fallos reseñados en este artículo.

Abstract

In the last year, both the Supreme Court of the United States and the European Court of Human Rights have issued decisions of great importance in religious freedom. Those Courts have recognized the right of religious denominations to organize freely from state interference, admitting their right to have organizational autonomy. This principle, often discussed, is clear from the two rulings outlined in this article.

1. Abogado y Doctor en Derecho (UBA). Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Austral. Miembro de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires y director de su Instituto de Derecho Constitucional.

2. Abogado (UCA).

El primero de ellos, al reconocer el principio de la «excepción ministerial», que permite a las confesiones religiosas manejarse con un amplio margen de discrecionalidad respecto de la selección de aquellas personas que revistan la condición de ministros de culto, incluso admitiendo apartarse de la legislación común en materia laboral.

El segundo fallo, al decidir un conflicto entre una congregación religiosa y algunos de sus fieles, puso de manifiesto que la necesidad de cada Estado de garantizar a sus ciudadanos la efectiva puesta en práctica de los derechos emanados de la Convención Europea de Derechos Humanos no puede colisionar con el derecho de las confesiones religiosas a organizarse libres de intervención e injerencia estatal injustificada.

Palabras clave: Corte Suprema de Estados Unidos, Corte Europea de Derechos Humanos, Libertad Religiosa, Confesiones Religiosas, Autonomía, Ministros de Culto, Establishment Clause, Convención Europea de Derechos Humanos. Excepción Ministerial, Derecho Laboral, Leyes Antidiscriminación, Derecho a la Libre Asociación, Sindicatos, Margen Estatal de Apreciación, Derecho al Disenso.

The first of them recognizes the principle of the so called «ministerial exception» that allows religious groups to operate with a wide margin of appreciation with regard to the selection of those who have the status of ministers of religion, even if this means giving up on the application of anti-discrimination laws.

The second judgment, in deciding a conflict between a religious community and some of its followers, pointed out that the mandate for each State to guarantee its citizens the effective implementation of the rights recognized under the European Convention on Human Rights can't collide with the right of religious denominations to organize free of undue state interference.

Key words: U.S. Supreme Court, European Court of Human Rights, Religious Freedom, Religious Denominations, Autonomy, Ministers of Religion, Establishment Clause, European Convention on Human Rights, Ministerial Exception, Labor Law, Anti-Discrimination Laws, Right to Free Association, Unions, State Margin of Appreciation, Right to Dissent.

I. PRESENTACIÓN

Dos de los tribunales judiciales más importantes del mundo, la Corte Suprema norteamericana y la Corte Europea de Derechos Humanos (en adelante CEDH), han dictado en los últimos meses dos fallos trascendentes en los que se trata un aspecto relevante de la libertad religiosa en su dimensión social: la autonomía que corresponde reconocer a las confesiones religiosas en las relaciones entre ellas y sus ministros.

La finalidad de esta colaboración es reseñar estos fallos y formular luego algunas consideraciones finales.

2. EL CASO HOSANNA-TABOR EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH AND SCHOOL VS. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION ET AL.¹

2.1. Qué se discute

Ciertas leyes contra la discriminación en el ámbito laboral permiten a los empleados que han sido arbitraria y discriminatoriamente despedidos de sus trabajos demandar a sus empleadores la reincorporación o, en su caso, una justa indemnización.

Lo que se plantea ante la Corte Suprema norteamericana en este caso es si a partir de las cláusulas de «establecimiento» y «libre ejercicio» contenidas en la Primera Enmienda de la Constitución² puede deducirse la existencia de la llamada «excepción ministerial» (*ministerial exception*) que impediría en casos como el presente la aplicación de las mencionadas leyes laborales contra las decisiones internas de las confesiones religiosas respecto de sus ministros³.

2.2. Los hechos del caso

El caso se origina en torno al despido sufrido por Cheryl Perich, quien se desempeñaba como docente en la escuela Hosanna-Tabor. De acuerdo con la postura de la demandada (Perich), la terminación abrupta de la relación laboral se debió a un problema de salud, lo que constituiría un acto de discriminación ejercido en su contra por la escuela, en violación a la *Americans with Disabilities Act*. Según la actora (Hosanna-Tabor), el despido se debió no a los problemas de salud de Perich, sino a que ella, en tanto «ministro» de la Iglesia luterana que administraba y dirigía la escuela, había violado las normas internas de la congregación al pretender entablar un conflicto judicial contra las decisiones de la asamblea escolar.

Señala el *syllabus* de la Corte que la escuela, como integrante del *Lutheran Church-Missouri Synod*, reconoce dentro de su estructura dos clases de docentes. Los llamados *called teachers* y los denominados *lay teachers*. Los primeros son considerados «llamados por Dios» para –luego de recibir una formación especial por parte de la Iglesia luterana– ejercer un «ministerio» que abarca tanto la enseñanza curricular normal de la escuela como la enseñanza y la guía espiritual y religiosa de los alumnos.

1. 565 U.S. __2012; 132 S. Ct. 694; 181 L. ed. 2d 650.

2. «Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof».

3. En el voto concurrente de los jueces Alito y Kagan hay un desarrollo muy completo e interesante acerca del alcance del término ministro, según distintas religiones y según cómo debería la Corte calificar cuándo un individuo reviste, o no, esa condición.

Los segundos, en cambio, no poseen especial preparación teológica o religiosa, no siendo necesaria ni siquiera su pertenencia al credo luterano. Si bien las tareas a desarrollar son sustancialmente similares en el caso de ambos tipos de docentes, los *lay teachers* son contratados únicamente cuando no existe la posibilidad de contratar un *called teacher*.

Perich se vio obligada a pedir licencia por enfermedad en su trabajo como docente ya que se le diagnosticó una enfermedad denominada narcolepsia durante el ciclo lectivo 2004-2005. En enero de 2005, ella informó al colegio que se encontraba apta para retomar sus tareas a partir de febrero, recibiendo una respuesta negativa por parte de la institución, que adujo que ya había contratado a un docente –un *lay teacher*– para desempeñarse en su lugar durante el resto del ciclo y que Perich no se encontraba en condiciones de reasumir sus deberes al frente de un aula. La congregación le ofreció a Perich la posibilidad de abonarle parte de sus gastos de salud a cambio de que ella renunciara a su cargo como *called teacher*, a lo que ella se negó. Llegado el mes de febrero ella se presentó a trabajar, encontrándose con que el colegio se mantenía en la negativa a reincorporarla. Al informarle el director que era probable que la despidieran, Perich contestó, en base al asesoramiento legal recibido, que estaba dispuesta a luchar por su reincorporación al trabajo. Esto fue motivo para que la congregación a cargo de dirigir la escuela decidiera despedir a Perich en base a su «insubordinación» y su «comportamiento disruptivo» para con la comunidad educativa de la cual ella era hasta ese momento miembro, así como por el daño realizado a la relación que la unía con la congregación al «amenazar con demandar judicialmente» a la escuela. La motivación a obrar en ese sentido se debió a que Hosanna-Tabor sostiene –así como también lo hacen las demás Iglesias luteranas que integran el *Lutheran Church-Missouri Synod*– entre sus principios básicos la doctrina de la *internal dispute resolution*, según la cual las decisiones tomadas por la asamblea de la Iglesia no son susceptibles de ser posteriormente revisadas por las autoridades estatales.

Esta desvinculación motivó que Perich se presentara ante la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) argumentando que su despido tenía origen en un acto de discriminación por parte de la escuela, en violación a la *Americans with Disabilities Act* de 1990.

El tribunal federal de primera instancia le dio la razón a *Hosanna Tabor*, aplicando la doctrina de la *ministerial exception*, la cual desde hace varias décadas es aceptada en forma prácticamente unánime por los tribunales federales norteamericanos. Sin embargo, la Corte de Apelaciones del Sexto Circuito revirtió ese fallo⁴, dándole la razón a Perich al juzgar que ella era una simple maestra de cuarto grado y no un verdadero ministro religioso.

4. El fallo de la Cámara de Apelaciones puede consultarse en <http://www.becketfund.org/wp-content/uploads/2011/04/6th-Cir-Panel-Opinion.pdf>.

2.3. El fallo de la Corte Suprema

El meollo del asunto, según la Corte, radica en dilucidar si el presente caso se enmarca o no dentro de la mencionada «excepción ministerial», que como ya se dijo es un derivado de la Primera Enmienda de la Constitución de los EE. UU. De acuerdo con ella, no se admite que el Estado, ya sea a nivel local o federal, se entrometa en las decisiones adoptadas por una Iglesia o congregación en torno a su gobierno y funcionamiento interno según sus propias normas.

Sin embargo, antes de decidir si en el presente caso cabe o no aplicar la mencionada excepción, la Corte debe determinar si la *ministerial exception* realmente existe dentro del derecho norteamericano. Esto se debe a que si bien este tema había sido zanjado positivamente en tribunales inferiores, no había recibido nunca tratamiento expreso por parte de la Corte Suprema, que solamente lo había abordado de manera tangencial en diversos procesos relativos a propiedades eclesiásticas⁵.

Al expresar la opinión de la Corte Suprema, el *Chief Justice* John Roberts, luego de un pormenorizado análisis histórico de la cuestión relativa a las relaciones entre el Estado y las Iglesias en el derecho inglés y norteamericano, llega a la conclusión de que existe efectivamente la «excepción ministerial». Para esto se basa tanto en los mencionados precedentes como en el hecho de que –en su opinión– resulta un derivado lógico de la Primera Enmienda que el Estado no puede interferir en las decisiones internas de una congregación respecto de quiénes revisten la condición de ministros y quiénes no. Según la opinión de la Corte:

Estamos de acuerdo en que existe la excepción ministerial. Los miembros de un grupo religioso ponen su fe en manos de sus ministros. Exigirle a una iglesia que acepte o retinga contra su voluntad a un ministro no deseado, o castigarla por no hacerlo, resulta entrometerse en más que una simple decisión atinente a un empleo. Una acción así interfiere con el gobierno interno de la iglesia, privando a ésta del control sobre la selección de aquellos que personificarán sus creencias. Imponiendo un ministro no deseado por la iglesia, el Estado infringe la cláusula de Libre Ejercicio, que protege el derecho de los grupos religiosos a dar forma a su fe y su misión a través de sus designaciones.

Continúa la Corte diciendo que tanto Perich como la EEOC eran conscientes, al momento de interponer el reclamo judicial que no corresponde la aplicación lisa y llana de las leyes antidiscriminación en determinadas circunstancias. Plantean en ese sentido, por ejemplo, que no sería posible imponerle a la Iglesia Católica Apostólica Romana la ordenación de mujeres sacerdotes. Perich y la EEOC, según la Corte, basan la supuesta potestad de las asociaciones religiosas en el derecho a la libre asociación

5. *Watson v. Jones*, 13 Wall. 679 (1872); *Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral of Russian Orthodox Church in North America*, 344 U.S. 94, 116 (1952).

que se halla implícito en la Primera Enmienda⁶. Esa apreciación resulta, a los ojos de la Corte, un error, debido a que el derecho a la libre asociación es disfrutado tanto por las asociaciones religiosas como por las asociaciones civiles. Y, por ende, siguiendo el análisis de Perich y la EEOC, la aplicación de la Primera Enmienda sería la misma ya se trate de la Iglesia Luterana, de un sindicato o de un club social. Esto resultaría totalmente incompatible con el texto de la Primera Enmienda, que expresa y especialmente se refiere a las organizaciones de tipo religioso. Termina la Corte su opinión al respecto estableciendo que es inaceptable pensar que las cláusulas de religión no tengan nada que decir a la libertad de organización interna de las asociaciones religiosas respecto de la selección de sus ministros.

Una vez afirmada la existencia de la *ministerial exception*, la Corte se aboca a dilucidar si ésta es aplicable al caso en discusión.

Rápidamente se llega a la conclusión de que sí resulta aplicable al caso de Hosanna-Tabor la excepción ministerial, pero haciendo la salvedad de que no es conveniente adoptar un criterio rígido para determinar quién reviste el carácter de «ministro» y quién no. En este caso concreto decide que Perich reviste tal carácter.

Del análisis efectuado por la Corte resulta que según se considere que Perich ejercía no solo como docente, sino también como «ministro», es que le será posible aplicar la Primera Enmienda y así desestimar la demanda por despido discriminatorio, dándole la razón a la escuela.

Los principales argumentos del *Chief Justice* Roberts para calificar como «ministro» del culto luterano a Perich, permitiendo así resolver la cuestión a favor de Hosanna-Tabor, son los siguientes:

- Perich estaba considerada como «ministro» por la escuela, habiendo recibido una formación especial en ese sentido, lo que incluía un título de Minister of Religion, Commissioned –siendo éste común a todos los *called teachers* de la institución– y el encargo de desempeñar su oficio «de acuerdo a la Palabra de Dios y a los estándares confesionales de la Iglesia Evangélica Luterana, según surge de las Sagradas Escrituras».
- La obtención del título de «ministro» no fue sino el resultado de un significativo nivel de entrenamiento religioso, seguido de un expreso «encargo» –*comissioning*, en el texto original– para realizar tareas estrictamente religiosas, distintas de sus tareas regulares como docente. Le tomó a Perich seis años completar su formación, y aun así, solamente pudo comenzar a ejercer sus tareas una vez que fue confirmada en su «llamamiento» por la congregación. Llegado a ese punto, su tarea solamente podía ser revocada por una mayoría calificada en la asamblea eclesial.

6. Roberts v. United States Jaycees, 468 U. S. 609, 622 (1984).

- Perich se consideraba a sí misma como «ministro» de la Iglesia Luterana, al haber aceptado el llamado al servicio como tal, consintiendo los términos en los cuales lo hacía. De hecho, en una comunicación que dirigió al Sínodo, poco después de ser despedida, ella afirma que sentía que «Dios la guía en el ministerio de la enseñanza» y que está «ansiosa por volver a ejercer su ministerio lo antes posible».
- Las tareas desempeñadas por Perich en la escuela reflejaban su rol dedicado a transmitir el mensaje y los ideales de la Iglesia Luterana. Así, por ejemplo, ella daba clases de religión 4 días a la semana a sus alumnos y guiaba sus oraciones tres veces por día, o estaba a cargo ocasionalmente de organizar servicios religiosos en la escuela, debiendo incluso elegir la liturgia, entre otras funciones.

En resumen, la Corte opina que de tener en cuenta esas consideraciones –el título dado a Perich por la Iglesia, la esencia «ministerial» reflejada en ese título, su propia consideración como ministro y las importantes labores religiosas desempeñadas por ella en la escuela– cabe interpretar que Perich ejercía no solamente como docente sino también como «ministro» y, por tanto, estaba alcanzada por la «excepción ministerial».

Al quedar establecido entonces que Perich era un «ministro» que se desempeñaba como tal en la congregación que atendía a la escuela de Hosanna-Tabor, debe desestimarse tanto su demanda original de ser reincorporada a su trabajo como su posterior conversión en un pedido de indemnización por despido indebido y discriminatorio. Lo primero porque implicaría imponer desde el Estado a la Iglesia la incorporación de un ministro no deseado, violando su potestad para decidir quién está capacitado y quién no para ejercer como tal; lo segundo, porque significaría imponer un castigo a la Iglesia por hacer uso de sus facultades privativas, al asumir la Corte que la Iglesia obró de manera incorrecta cuando dejó sin efecto el nombramiento de Perich. En cualquiera de los dos casos se estaría yendo en contra de la cláusula de Libre Ejercicio de la Primera Enmienda.

Para despejar cualquier duda que pueda presentarse al respecto de la existencia de la excepción ministerial, finaliza el *Chief Justice* Roberts su opinión diciendo lo siguiente:

El caso que tenemos ante nosotros para resolver consiste en una demanda sobre despido discriminatorio presentada en nombre de un ministro, atacando la decisión adoptada por su Iglesia tendiente a despedirla. Lo que hoy decidimos aquí es que la *ministerial exception* impide esa clase de demandas. No vemos motivo para que esa excepción sea susceptible de frenar otro tipo de demandas, incluyendo acciones entabladas por empleados que aleguen incumplimientos contractuales o conductas ilegítimas por sus empleadores religiosos. Ya existirán otras oportunidades para decidir la aplicabilidad de la excepción en otras circunstancias, si es que estas surgen en un futuro.

En definitiva, lo que la Corte viene a resolver en este caso es que si bien el interés de la sociedad civil de luchar contra la discriminación en el ámbito laboral es definitivamente importante, no es menos importante el interés de las distintas Iglesias en decidir quién estará a cargo de predicar sus creencias, enseñar su fe y llevar adelante su misión.

El mensaje es claro: si un ministro que ha sido despedido demanda a su Iglesia alegando que su despido fue discriminatorio, la Primera Enmienda de la Constitución contiene el parámetro para balancear la cuestión. La Iglesia debe ser libre de elegir a aquellos que la guiarán en su camino, sin que el Estado pueda interferir.

3. EL CASO SINDICATUL «PĂSTORUL CEL BUN» VS. ROMANIA⁷

3.1. *Qué se discute*

Tanto el derecho interno de la República de Rumania como los pactos europeos de Derechos Humanos en los cuales ese Estado es parte protegen el derecho de libre asociación en el marco de las relaciones laborales, así como también el derecho de las diversas confesiones religiosas a autorregularse de acuerdo a sus propios estatutos o normas.

En el caso en cuestión, la Gran Sala de la Corte Europea de Derechos Humanos (CEDH) debió juzgar acerca de un conflicto suscitado entre la Iglesia Ortodoxa Rumania (IOR) y un grupo de sacerdotes y laicos pertenecientes a ésta, que habían decidido organizarse y crear un sindicato para representar sus intereses profesionales, económicos, sociales y culturales, tanto ante las autoridades religiosas como ante el Estado rumano.

La decisión de este grupo colisionaba abiertamente con los principios y la normativa interna de la Iglesia Ortodoxa Rumana y, por ese motivo, esta institución pidió a las autoridades estatales que revocara la inscripción sindical que fuera otorgada al «Sindicato del Buen Pastor» (*Sindicatul «Păstorul cel Bun»*).

7. Gran Sala de la Corte Europea de Derechos Humanos, 9-VII-13.

En definitiva, el conflicto en el presente caso se daba entre el artículo 11^º de la Convención Europea de Derechos Humanos y el artículo 9^º del mismo cuerpo legal. El primero de ellos garantiza el derecho a la libre asociación; el segundo, la libertad de conciencia y religión, y dentro de éstas, el derecho de las confesiones religiosas a operar libres de interferencia estatal.

El litigio, zanjado a favor de la Iglesia en las instancias superiores de la justicia rumana, llegó ante la Corte Europea, cuya Tercera Sección sentenció en 2012 que el derecho de los actores a formar su sindicato tenía prevalencia por sobre las normas internas de la Iglesia que lo prohibía. Este fallo a favor del sindicato llevó a que el Estado rumano apelara la decisión ante la Gran Sala de la Corte europea, llegando ésta a un veredicto favorable a los intereses del Estado rumano y de la Iglesia Ortodoxa de ese país en julio de 2013.

3.2. Los hechos del caso

En abril del año 2008, un grupo de laicos y sacerdotes de la Iglesia Ortodoxa Rumana de la Metrópolis de Oltenia (dependiente de la Archidiócesis de Craiova, al sudeste de Rumania) deciden formar el Sindicato del Buen Pastor para, como ya se mencionó, organizarse en defensa de sus intereses frente a la jerarquía eclesiástica y a las autoridades estatales competentes en materia religiosa.

La creación de esta unión encontró desde un primer momento oposición dentro de la Iglesia Ortodoxa Rumana, que si bien no prohíbe la existencia de este tipo de sindicatos dentro de su seno, requiere que para su conformación se cuente con

8. Convención Europea de Derechos Humanos, artículo 11: «Libertad de reunión y de asociación: 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado».

9. Convención Europea de Derechos Humanos, artículo 9: «Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión: 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás».

autorización previa y expresa del ordinario del lugar¹⁰, de la cual el *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* carecía. Asimismo, otro escollo surgía del hecho de que en el estatuto sindical se preveía la posibilidad de que esta organización actuara en defensa y/o representación de sus miembros ante las autoridades judiciales, para lo cual también se necesita una expresa autorización episcopal¹¹.

A pesar de la oposición eclesiástica, la Corte de Primera Instancia de Craiova permitió, el 22 de mayo de 2008, la inscripción del sindicato, sosteniendo, entre otros argumentos, que la legislación rumana sobre asuntos religiosos aplicable al caso¹² supedita la posibilidad de las confesiones religiosas a autorregularse a la condición de que sus normas no colisionen con la Constitución¹³ ni con las normas emanadas de los tratados internacionales suscritos por Rumania. Tampoco estas normas internas pueden afectar la seguridad, salubridad y moral públicas, así como tampoco derechos o garantías fundamentales¹⁴, encuadrando dentro de éstos el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos para defender y promover sus intereses.

También la Corte de Primera Instancia hizo suya la posición que, en defensa de la constitución del sindicato, sostenían sus miembros al afirmar que existen dentro de la IOR numerosas instituciones conformadas por laicos y sacerdotes similares a la intentada por quienes impulsaban la creación del *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* que han recibido reconocimiento tanto de la Iglesia como del Estado y que operan sin inconvenientes.

Otro importante argumento esgrimido por los miembros del sindicato proviene del hecho de que los sacerdotes y laicos ortodoxos con funciones eclesiásticas asignadas cobran todos los meses un «salario» que es pagado por la IOR con fondos aportados por el erario público sobre la base de previsiones presupuestarias hechas anualmente por la Iglesia. La IOR sostuvo en cambio que esos aportes responden no a una relación de dependencia laboral *stricto sensu*, sino que se hacen en función a satisfacer los requisitos de la Seguridad Social.

En este punto nos encontramos con uno de los principales –quizás el más importante– de los «problemas» que hacen este caso, que importa decidir si los sacerdotes y laicos con funciones eclesiásticas asignadas por la IOR son o no trabajadores en

10. Acorde al artículo 123 §§7, 8 y 9 del Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana los sacerdotes, diáconos o monjes pertenecientes a ésta no podrán, sin previa autorización del obispo bajo cuya autoridad sirven, «ser miembros o tomar parte en asociaciones, fundaciones y demás organizaciones de cualquier tipo».

11. Según el Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana, en su artículo 50, inciso e- los sacerdotes pertenecientes a esta organización deberán «representar a la parroquia a su cargo en los procesos judiciales en los que ésta sea parte y por ante las autoridades políticas o ante terceros, siempre que cuenten con el previo consentimiento –otorgado por escrito– del obispo del lugar». Esta autorización resulta necesaria incluso cuando el sacerdote participa en un litigio judicial a título personal o por motivos particulares (parte final del mencionado artículo 50, inciso e-).

12. *Religious Freedom Act* (Law 489/2006), en especial sus secciones 1, 5, 8, 10, 17, 23, 24 y 26.

13. *Religious Freedom Act* (Law 489/2006), sección 5.

14. *Ibidem*, anterior.

relación de dependencia con ésta. De tener esa condición –y a los ojos de parte de la justicia rumana y de la Tercera Sección de la CEDH la tenían–, la denegatoria del derecho a la organización sindical resultaría algo prácticamente impensable teniendo en cuenta la Constitución¹⁵ y las leyes de Rumania¹⁶ y los tratados¹⁷ que este Estado firmó dentro del sistema europeo de derechos humanos.

Uno de los argumentos más fuertes de los sacerdotes ortodoxos litigantes a la hora de afirmar que el vínculo que los unía a la IOR era de índole laboral y, por lo tanto, sujeto a generar derechos tales como el de formar un sindicato provenía de las prácticas de la misma iglesia. Esto se debía a que desde el año 2004 y hasta 2011 –es decir, durante un lapso que abarcó el tiempo que duró el conflicto entre los actores y la Iglesia Ortodoxa– los sacerdotes pertenecientes a la Arquidiócesis de Oltenia se vincularon con ésta por medio de «contratos de trabajo» de «duración indefinida». En dichos contratos se estipulaban de manera clara y precisa las tareas a realizar por los sacerdotes y las obligaciones que éstos tenían respecto a la Iglesia Ortodoxa Rumania¹⁸. Esta modalidad de vinculación llegó a su fin en mayo de 2011 cuando, respondiendo a un planteo formulado por la IOR, el Ministerio de Trabajo de Rumania sostuvo que, a su criterio, no resultaban aplicables las prescripciones del Derecho Laboral rumano a las relaciones entre los sacerdotes y las congregaciones religiosas; de esta manera, y a partir de noviembre de 2011, los mencionados contratos fueron reemplazados por un nombramiento hecho directamente por el obispo.

Sin embargo, si bien la existencia de un contrato podría hacer creer que la posición de los sacerdotes accionantes era correcta, aplicándoseles a ellos la legislación laboral común, no debe perderse de vista que en esos contratos se establecía claramente dentro de las obligaciones de los sacerdotes la de «observar todas las previsiones del Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana, así como de todas las demás normas eclesiásticas y al juramento realizado al momento de ser ordenados», y que cualquier violación a estas normas daría lugar a la interposición de «procedimientos ante los cuerpos disciplinarios de la Iglesia», los cuales podrán imponer «diversas penalidades», incluyendo la posibilidad de separar al infractor de la Iglesia.

15. El artículo 40 de la Constitución rumana prescribe que los ciudadanos «gozan del derecho de formar partidos políticos, sindicatos, organizaciones de empleadores y demás formas de asociación».

16. La legislación sindical vigente al momento del conflicto era la *Trade Unions Act* del año 2003, reemplazada luego por la *Social Dialogue Act* (Ley n.º 62/2011), que establecía en su Sección 2.º que «Todo aquel que realice tareas en base a un contrato de trabajo, incluyendo a los empleados públicos, tendrá derecho a formar o unirse a un sindicato».

17. Principalmente el Convenio n.º 87 de la OIT, del año 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por Rumania en 1957; la Recomendación OIT n.º 198 sobre relaciones de trabajo; la Carta Social Europea de 1999, en especial su artículo 5.º; la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 12 §1; y la Directiva 2000/78/EC del Consejo de la Unión Europea.

18. Ver punto 42 del fallo.

Como bien marca la CEDH inmediatamente antes de pasar a resolver el caso¹⁹, los Estados signatarios de la Convención regulan de distinto modo las relaciones entre las confesiones religiosas y el Estado. De esta manera, la legislación de la mayoría de los Estados europeos no contiene definición alguna acerca de la naturaleza jurídica de la relación que vincula a las confesiones religiosas con sus ministros; en estos casos, puede haber o no una relación de tipo contractual, quedando esta elección en cabeza de cada credo, según la manera en que desee organizarse internamente. Un menor grupo de Estados, en cambio, sostiene que esas relaciones se enmarcan dentro de la legislación laboral, más allá de que los ministros de culto están sujetos a obligaciones distintas y a menudo más gravosas que los simples trabajadores, producto de la especial tarea que realizan. Finalmente, unos pocos Estados dejan al arbitrio de los tribunales civiles determinar si esta relación es o no de tipo contractual.

En cuanto a los sindicatos formados por ministros de culto, la Corte afirma que ningún Estado sujeto a la autoridad del Consejo de Europa prohíbe expresamente su constitución, y que incluso en algunos casos se los permite expresamente. Tal es así que en varios Estados –por ejemplo Austria, Finlandia, Francia, el Reino Unido, entre otros– existen tanto sindicatos de ministros de culto y sacerdotes, como asociaciones organizadas en defensa de sus intereses que pueden asimilarse a su concepto.

3.3. Las cuestiones a decidir y los argumentos de las partes ante la Gran Sala

El fallo decide acerca de dos cuestiones distintas. La primera versa sobre la supuesta violación por parte de Rumania del artículo 34²⁰ de la Convención Europea de Derechos Humanos, y del pedido de este Estado de desestimar la acción en virtud de la aplicación del artículo 35 segunda parte²¹ del mismo cuerpo legal.

Esta cuestión se suscitó a raíz de que la parte demandada afirmaba que debido a cómo había variado la composición de la asociación actora desde que la demanda fuera interpuesta, la Corte estaría ante un planteo abarcado por el inciso a) de la segunda parte del artículo 35 de la Convención. En respuesta, los representantes de *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* sostenían que esta modificación de ningún modo importaba

19. Punto 61 del fallo.

20. Convención Europea de Derechos Humanos, art. 34: «El Tribunal podrá conocer de una demanda presentada por cualquier persona física, organización no gubernamental o grupo de particulares que se considere víctima de una violación, por una de las Altas Partes Contratantes, de los derechos reconocidos en el Convenio o sus Protocolos. Las Altas Partes Contratantes se comprometen a no poner traba alguna al ejercicio eficaz de este derecho».

21. Convención Europea de Derechos Humanos, art. 35 §2: «El Tribunal no admitirá ninguna demanda individual presentada en aplicación del artículo 34, cuando: a) sea anónima...».

una falta de interés de su parte en proseguir el litigio, sino todo lo contrario. Según la parte actora, el hecho de que en el camino hasta la Gran Sala muchos integrantes de la asociación hubieran renunciado a ella no se debía a la falta de voluntad de continuar en ella, sino a las presiones sufridas por parte de la IOR y el Estado rumano, tanto por medio de la prensa como por medio de sanciones disciplinarias eclesiásticas. De tener razón *Sindicatul «Păstorul cel Bun»*, la Corte se enfrentaría a una clara violación de la parte final del artículo 34 de la Convención.

La Gran Sala, luego de examinar con detenimiento el modo en que se habían sustanciado las actuaciones, llega a la conclusión de que Rumania no podía pedir que se desestimara la demanda sobre la base de su «interposición anónima», dado que esta defensa debió de haberla planteado con anterioridad ante la Tercera Sección de la Corte.

Respecto a la supuesta violación del artículo 34 de la Convención por parte del Estado rumano, la Gran Sala resuelve que *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* no puede sostener que las alegadas presiones sufridas –tanto antes como después de la interposición de la demanda ante la Sala– puedan considerarse violatorias de su derecho a acudir ante la CEDH.

La otra cuestión a resolver por el fallo, y la más importante también, es si la prohibición de establecer un sindicato conformado por sacerdotes y laicos de la Iglesia Ortodoxa Rumana constituyó o no una violación al artículo 11.º de la Convención Europea de Derechos Humanos, o si aplicar a rajatabla los principios de esta norma implicaría afectar irremediablemente los derechos consagrados por el artículo 9.º de la mencionada carta.

Antes de entrar a analizar el fallo de la Gran Sala, resulta conveniente conocer los lineamientos fundamentales del fallo de la anterior instancia, favorable a los intereses del *Sindicatul «Păstorul cel Bun»*. Allí, el tribunal había sostenido que tanto sacerdotes como laicos asignados a tareas eclesiásticas por la Iglesia Ortodoxa Rumana revestían las siguientes tres condiciones básicas:

1. Habían firmado contratos de trabajo que los vinculaban con la IOR (en el caso de los sacerdotes).
2. Recibían un salario proveniente del erario público en base a previsiones presupuestarias realizadas por la Iglesia, en cumplimiento de prescripciones legales.
3. A raíz de su vínculo laboral recibían prestaciones de la Seguridad Social y estaban alcanzados por sus beneficios y cargas.

Analizando estos supuestos, la Tercera Sección llegó a la conclusión de que los sacerdotes y laicos al servicio de la Iglesia Ortodoxa en Rumania se encontraban vinculados a ésta por medio de las reglas propias del derecho laboral y, por lo tanto, resultaba aplicable el artículo 11.º de la Convención. Prohibir la creación del *Sindicatul*

«*Păstorul cel Bun*» implicaría para Rumania incurrir en una violación a la Convención Europea, y así lo sostuvo la Corte en su fallo del 31 de enero de 2012.

En apoyo de su postura, argumentó que los tribunales rumanos, al denegar la inscripción se basaron únicamente en argumentos de tipo religioso, al aplicar normativas eclesiásticas internas de la IOR –el Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana, que prohibía la creación de asociaciones sin previa autorización por parte del obispo– por sobre las normas tanto del derecho rumano –Constitución Nacional y leyes regulatorias de la libertad sindical– así como de las propias del ámbito europeo e internacional –Convención Europea de Derechos Humanos, Convenios de la OIT, Pacto Europeo de Derechos Sociales, etc.–. Esto, así realizado, implicaría a los ojos de la Cámara una clara violación al derecho de libre asociación que los sacerdotes y laicos rumanos, en tanto trabajadores, debían gozar.

Asimismo, la Sala sostuvo en su fallo que dado que no resultaba ajena a la IOR la existencia en su seno de asociaciones de laicos y sacerdotes –varias de ellas existentes y en funcionamiento al momento de intentarse la creación de la asociación promotora de esta acción–, la denegación por parte de las autoridades judiciales rumanas de la inscripción registral de *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* resultaba tan drástica como desproporcionada.

Al apelar este decisorio ante la Gran Sala, el Estado rumano admitió que la denegación del registro constituyó una interferencia con el derecho a la libre asociación de los miembros de *Sindicatul «Păstorul cel Bun»*. Sin embargo, a renglón seguido, sostuvo que resultaba fundamental distinguir entre los sacerdotes y los laicos miembros de dicha asociación.

En la opinión de Rumania, los laicos que trabajen o cumplan funciones en relación a la Iglesia Ortodoxa Rumana están alcanzados por las previsiones del artículo 11.º de la Convención y tienen, por lo tanto, derecho a asociarse de la manera que mejor consideren que ayuda a proteger sus derechos. De hecho, sostuvo que la prohibición de organizarse sindicalmente solamente alcanzó a los sacerdotes, quedando los laicos sujetos a la protección de las leyes rumanas y a los instrumentos internacionales regulatorios de la materia sindical y laboral.

En cambio, a juicio del Estado rumano, no puede sostenerse que los sacerdotes pertenecientes a dicha congregación puedan invocar esa norma como fundamento para sindicalizarse. Esto se debe a lo expresamente establecido por el artículo 123 §8 del Estatuto de la IOR, respecto de la necesidad de contar con la previa autorización episcopal para conformar asociaciones sacerdotales.

Los sacerdotes ortodoxos –y los ministros de culto en general con respecto a las Iglesias a las cuales sirven– se encontrarían entonces unidos a su Iglesia por vínculos que exorbitan las relaciones propias del derecho laboral. Incluso se afirmó que, en el caso de los sacerdotes de la IOR, y debido a los juramentos asumidos al momento de su ordenación, el deber de lealtad y obediencia a su Iglesia –y por tanto a su normativa

interna— es tan grande que no puede afirmarse siquiera que exista un «derecho al disenso»²²; aquellos sacerdotes que no se sintieran satisfechos con las normas eclesiásticas pueden abandonar la Iglesia, pero en tanto quisieran permanecer en comunión con ella, deberán acatar sus normas.

Por su parte, *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* respondió a estos argumentos diciendo que, más allá de que la negativa a inscribir la asociación perseguía un fin en principio legítimo —precisamente, la protección de los intereses de la Iglesia Ortodoxa—, esta medida no resultaba razonable, al no ser un principio propio de un régimen democrático el sostenimiento por parte del Estado de la autonomía de las confesiones religiosas.

Según los actores, era menester marcar una diferencia entre las actividades «propia-mente religiosas» y las actividades «civiles y comerciales de la Iglesia Ortodoxa»; a su criterio, el estatus de los sacerdotes y laicos a su servicio caía dentro de esta segunda esfera y, entonces, se encontraban sujetos a las normas laborales del derecho común. *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* no pretendía —alegaron sus miembros ante la Gran Sala— alterar de modo alguno los dogmas de la Iglesia o la organización y forma según la cual la IOR lleva a cabo sus actividades religiosas. Simplemente, sostenían, buscaban garantizar la protección de quienes desarrollan tareas dentro de la Iglesia. Admitió incluso la parte actora —según consta en el punto 92 del fallo de la Gran Sala— que si a raíz de su actividad sindical los sacerdotes decidieran, por ejemplo, realizar una huelga y no prestar sus tareas pastorales, su accionar quedaría sujeto a sanciones por parte de los órganos disciplinarios establecidos por el Estatuto de la Iglesia Ortodoxa.

Finalmente, el Estado rumano negó que la creación de una organización tal como *Sindicatul «Păstorul cel Bun»* pudiera resultar en algo inocuo para la organización eclesiástica de la Iglesia Ortodoxa, dado que el accionar de un sindicato de estas características generaría poco menos que una estructura normativa paralela en el seno de la Iglesia. El reconocimiento estatal de un sindicato de sacerdotes daría lugar a la creación de una especie de cogobierno y de gestión conjunta dentro de la Iglesia Ortodoxa, lo cual inevitablemente generaría un conflicto con las autoridades eclesiásticas, llevando al Estado rumano a incumplir su deber constitucional de neutralidad e imparcialidad frente a las confesiones religiosas.

El Estado rumano sostuvo entonces el argumento esgrimido originalmente por la Iglesia Ortodoxa, al afirmar que autorizar la creación de un sindicato como el cuestionado aquí hubiera importado una intromisión innecesaria e ilegítima en el gobierno de una confesión religiosa, violando tanto la Constitución Nacional de la República de Rumania como la Convención Europea de Derechos Humanos.

22. Ver punto 106 del fallo.

3.4. El fallo de la Gran Sala de la Corte Europea de Derechos Humanos

La Gran Sala decidió, antes de emitir su fallo sobre el caso en concreto, establecer una serie de principios generales aplicables a la materia y, para eso, primero analizó en detalle dos cuestiones:

- El derecho a formar sindicatos.
- La autonomía de las organizaciones religiosas.

Respecto del primero de los puntos, la Gran Sala de la CEDH no duda en afirmar en primer lugar que la organización de sindicatos es uno de los presupuestos primordiales en orden a generar un correcto «diálogo social» entre trabajadores y empleadores.

En este sentido, el artículo 11.º de la Convención Europea de Derechos Humanos establece la libertad sindical como uno de los elementos característicos del derecho a la libre asociación. Según la Corte, lo que la Convención exige es que dentro del marco de la legislación nacional de cada Estado los sindicatos deberían tener la posibilidad –de acuerdo con lo establecido por el artículo 11.º– de luchar por la protección de los intereses de sus miembros libres de interferencia estatal.

En cuanto a lo relativo a la autonomía de las congregaciones religiosas, la Corte sostiene que las mismas siempre han existido, y que generalmente lo han hecho en forma organizada y estructurada. Y que siempre que esta organización esté en riesgo, el artículo 9.º de la Convención debe interpretarse a la luz del artículo 11.º, que pretende salvaguardar a las asociaciones frente a las obstrucciones que pueda plantear el Estado en su contra. Desde esta perspectiva, el derecho de los fieles a la libertad de creencia está necesariamente balanceado con la legítima expectativa de que la comunidad religiosa podrá funcionar libre de intervenciones arbitrarias del Estado.

Esto conlleva prohibir que el Estado pueda obligar a las organizaciones religiosas a admitir en su seno a nuevos miembros, o a excluir a los presentes. Del mismo modo, el artículo 9.º tampoco garantiza la existencia del llamado «derecho al disenso» dentro de una organización religiosa; por lo tanto, ante una diferencia de opiniones respecto de la doctrina o modo de organizarse de un credo, el disidente puede ejercer su derecho a la libertad religiosa abandonando libremente la organización.

Una vez realizadas estas consideraciones generales, la Corte se abocó a estudiar la aplicación al caso concreto de estos principios, buscando una interpretación armónica de ambos.

Como punto de partida, la Gran Sala estudió si los miembros de «*Păstorul cel Bun*» tenían derecho o no a la protección en los términos del artículo 11 de la Convención, es decir, si revestían o no la condición de «trabajadores». Para esto, la Corte decidió descartar el argumento del Estado rumano acerca de que dada la especialidad de las tareas desarrolladas por los sacerdotes ortodoxos, éstos se hallaban fuera de las previsiones ordinarias del derecho común. No siendo realmente una competencia propia

de la Corte zanjar en un sentido u otro la discusión entre los miembros del sindicato y las autoridades eclesiásticas sobre cuál era la naturaleza exacta de las labores realizadas por los sacerdotes, se ocupó únicamente de definir si en el caso concreto había o no una relación de trabajo.

Basándose en antecedentes jurisprudenciales²³ y en normativa europea²⁴ e internacional²⁵, llegó a la conclusión de que sin lugar a dudas éstos revestían el carácter de trabajadores. Esta interpretación aparecía como la más razonable, dado que los sacerdotes desarrollaban sus tareas de un modo similar al empleado por cualquier trabajador: cumpliendo horarios e instrucciones emitidas por un superior jerárquico –obispo–, recibiendo por sus tareas una remuneración, pagando impuestos y teniendo derecho a los beneficios de la Seguridad Social –jubilaciones, pensiones, seguro de desempleo, etc.–, entre otras varias condiciones.

Ahora bien, es innegable que más allá de que por el tipo de tarea desarrollada por los sacerdotes éstos podían ser caracterizados como trabajadores, el carácter espiritual y religioso de su trabajo los distinguía particularmente. El trabajo de un ministro de culto no es asimilable al de cualquier operario, dado que se desarrolla en el marco del accionar de una confesión religiosa, que disfruta de una autonomía organizacional y funcional reconocida por la normativa europea e internacional –y en el caso concreto, también a nivel interno por el derecho rumano–.

Es por eso que la Gran Sala, habiendo definido que los sacerdotes ortodoxos rumanos debían ser considerados trabajadores amparados por el derecho a la libre asociación sindical reconocido por el artículo 11.º de la Convención Europea de Derechos Humanos, debió luego analizar si existía algún motivo por el cual pudiera limitarse esta cobertura.

Para ello, la Corte realizó un análisis detallado de los dos párrafos del artículo 11.º. El primero, recordó, reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización como una especie particular del derecho a la libre asociación. Y el segundo, que permite a las autoridades nacionales excluir del mencionado derecho a determinados grupos con base en «restricciones legales» impuestas en aras de salvaguardar bienes jurídicos tales como la «seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos».

En el presente caso, a juicio de la Gran Sala, se pudo constatar que existió, por parte de Rumania, un accionar –la denegación de la inscripción como sindicato– que actuando contra un grupo de ciudadanos –los integrantes de «*Păstorul cel Bun*»– importó ciertamente una interferencia estatal al derecho de estos últimos de asociarse

23. *Demir and Baykara v. Turkey* [GC], n.º 34503/97, §§ 109 and 110, ECHR 2008.

24. Consejo de la Unión Europea, Directiva 78/2000/EC.

25. Recomendaciones n.º 198 y n.º 87 de la OIT.

sindicalmente en los términos del artículo 11.º de la Convención Europea de Derechos Humanos.

Esa interferencia resultaría indebida y violatoria de la Convención salvo en el supuesto de que pudiera interpretarse que se realizó al amparo de la segunda parte del artículo 11.º. Es decir, que la interferencia estatal fue realizada en cumplimiento de «prescripciones legales», que perseguía uno o más fines legítimos y que llevarla a cabo resultaba «necesario» en el marco de una «sociedad democrática».

Ante la Corte, ambas partes sostuvieron que la mencionada «interferencia» operó en función de observar Rumania que la constitución de «*Păstorul cel Bun*» resultaba incompatible con el Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana. Sin embargo, el Estado y los actores diferían en cuanto a si el mencionado Estatuto poseía o no el carácter de «ley», necesario para poder considerarse un límite al derecho de los actores a ampararse en el artículo 11.º. «*Păstorul cel Bun*» afirmaba que al carecer el Estatuto de carácter de ley en sentido formal, no reunía los requisitos del artículo 11.º segunda parte; Rumania, por su parte, sostenía que al haber sido el Estatuto aprobado por una ordenanza gubernamental, éste era parte del ordenamiento jurídico rumano y, por tanto, observable por las autoridades estatales.

Ante esta situación, la Gran Sala afirmó que, al afirmar el artículo 11.º que las únicas restricciones posibles pueden ser las «previstas por la ley», no se refiere a que sea necesaria una ley en sentido formal, sino que lo hace en un sentido amplio del término. Sí afirma la Corte que lo que resulta indispensable es que la ley en cuestión tenga tal carácter que resulte susceptible de ser conocida por las personas afectadas por ella.

En el caso de Rumania, como ya se ha dicho, no existía ningún tipo de norma –ya sea del derecho constitucional, laboral o eclesiástico del Estado– que prohibiera a los sacerdotes ortodoxos conformar un sindicato. Simplemente el Estatuto de la IOR supeditaba tal derecho al previo consentimiento y autorización del arzobispo de cada lugar. Y esta prescripción estatutaria no podía ser ignorada por quienes pretendieron constituir «*Păstorul cel Bun*», siendo que eran miembros de la Iglesia Ortodoxa y como tales conocían las normas estatutarias que la rigen.

Por estos motivos, la Gran Sala llegó a la decisión de que el accionar estatal que impidió la inscripción de «*Păstorul cel Bun*» no debió considerarse como una violación al artículo 11.º, primera parte, en tanto operó como consecuencia de una prescripción legal, independientemente del carácter de «legislación secundaria» que podría atribuirse al Estatuto en cuestión por no ser éste una ley en sentido formal. Esta interpretación es de vital importancia porque, en este contexto, el reconocimiento que el Estado brindó al Estatuto organizativo de la Iglesia Ortodoxa Rumana importó colocar a esas normas como parte del ordenamiento jurídico rumano, haciéndolas observables por las autoridades estatales.

Habiendo establecido que la denegación del registro con base en las normas emanadas del Estatuto de la Iglesia Ortodoxa no constituyó una intervención arbitraria del

Estado en el libre ejercicio del derecho de asociación de los miembros de «*Păstorul cel Bun*», pues tuvo base legal y un fin legítimo –preservar la autonomía de la Iglesia en cuanto a su forma de gobernar sus asuntos internos libre de injerencia estatal o de terceros–, solo restaba dilucidar si ese accionar resultaba «necesario en una sociedad democrática».

En este aspecto, la Gran Sala definió que corresponde a los tribunales nacionales asegurar una correcta y armónica puesta en práctica de los derechos reconocidos por las leyes y por la Convención. Es, por lo tanto, deber de los poderes públicos de cada Estado velar por que –en un caso como el presente– la libertad de asociación no colisione con el derecho de las confesiones religiosas a gozar de autonomía frente al Estado.

Por estos motivos es que la corte afirmó que:

En lo que respecta a una interferencia con el derecho a la libre asociación, surge del artículo 9.º de la Convención que las comunidades religiosas tienen derecho a decidir por sí mismas acerca de aquellas actividades desarrolladas colectivamente por sus miembros que puedan de alguna manera limitar su autonomía, y esa decisión debe ser, en principio, respetada por las autoridades públicas²⁶.

(...) Más allá de que el Estado generalmente goce de un amplio margen de apreciación al decidir en casos como el presente, donde se procura alcanzar un equilibrio entre dos derechos emanados de la Convención (...) el resultado final no debería variar demasiado según si el conflicto llegó a conocimiento de la Corte Europea con base en el artículo 11.º de la Convención, a pedido de quien alegue que su libertad de asociación fue injustamente restringida, o según los artículos 9.º y 11.º, a instancias de una comunidad religiosa que afirme que su derecho a la autonomía fue quebrantado²⁷.

Sentadas esas bases, la Corte recordó que el tema central a decidir aquí versa sobre el no reconocimiento por parte del Estado del sindicato litigante. Y que durante los distintos procesos judiciales llevados a cabo ante jurisdicción rumana, la Arquidiócesis de Craiova sostuvo reiteradamente que los fines propuestos en el estatuto sindical eran incompatibles respecto de los deberes propios de los sacerdotes ortodoxos; deberes que habían sido aceptados por ellos en virtud de su ministerio eclesiástico y de su voto de obediencia hacia el arzobispo. Según la arquidiócesis –y como ya se ha remarcado–, insertar dentro de la estructura de la Iglesia Ortodoxa Rumana una nueva institución del tipo de la que «*Păstorul cel Bun*» pretendía ser hubiera implicado una seria limitación al derecho de esta iglesia a preservar su estructura jerárquica tradicional, vulnerando así el Estado –al reconocer a «*Păstorul cel Bun*»– su autonomía religiosa, amparada en los artículos 9.º y 11.º de la Convención.

26. Ver punto 159 del fallo.

27. Ver punto 160 del fallo.

Habiendo considerado estos argumentos, la Corte afirmó que la decisión de los tribunales rumanos de denegar la inscripción sindical a «*Păstorul cel Bun*» resultó razonable, dado que si hubieran actuado en otro sentido habrían puesto seriamente en riesgo la autonomía de la Iglesia Ortodoxa Rumana.

Fundamentó esta decisión la Corte en función de que el principio de la autonomía es la «piedra basal»²⁸ de las relaciones entre Rumania y las diversas confesiones religiosas presentes en su territorio. Todas las denominaciones religiosas tienen derecho a autorregularse respecto de su funcionamiento interno y son por lo tanto libres de tomar sus propias decisiones acerca de su modo de operar, de incorporar nuevos miembros o de regular las relaciones con sus ministros.

Sin perder de vista lo antedicho, la Corte adoptó como válidos los argumentos vertidos por el Estado rumano, en tanto afirmó que los miembros de la Iglesia Ortodoxa Rumana –incluyendo a los sacerdotes que conformaron «*Păstorul cel Bun*»– desarrollan sus tareas como consecuencia de su ministerio eclesiástico, sus votos de obediencia al arzobispo y las indicaciones impartidas por éste, resulta claro que la IOR decidió no incorporar en su Estatuto las normativas propias del derecho laboral que se discuten en este caso. Y esta decisión fue avalada por el Estado al aprobar éste por medio de una ordenanza el Estatuto de la Iglesia Ortodoxa.

Es por esto que –según el criterio de la Gran Sala– no puede considerarse que la decisión judicial de denegar el registro sindical a los actores haya sido irrazonable, si se tiene en cuenta la necesidad del Estado rumano de defender la autonomía de las organizaciones religiosas.

Al respecto de este asunto, la Corte creyó oportuno emitir una serie de consideraciones acerca de cuál debe ser el rol del Estado ante las comunidades religiosas y la fe organizada, que resulta oportuno transcribir aquí:

[S]e ha sostenido con frecuencia acerca del rol del Estado como organizador neutral e imparcial de la práctica de las religiones, fe y creencias, y se ha afirmado que este rol es tendiente a fomentar el orden público, la armonía entre las diversas creencias y la tolerancia necesaria en una sociedad democrática. (...) Esta es una posición que no puede más que confirmarse en el presente caso. El respeto de la autonomía de las organizaciones religiosas reconocidas por el Estado implica, en particular, que el Estado debe aceptar el derecho de esas comunidades a reaccionar, de acuerdo con sus propias reglas e intereses, ante cualquier movimiento disidente que emerja en su seno y que pueda representar un riesgo para su cohesión interna, su imagen o su unidad. No es por lo tanto tarea de las autoridades nacionales actuar como árbitro entre las comunidades religiosas y las diversas facciones disidentes que existan o puedan existir dentro de ellas²⁹.

28. Ver punto 163 del fallo.

29. Ver punto 165 del fallo.

Teniendo en cuenta estos argumentos, la Gran Sala manifestó compartir los argumentos de Rumania, en tanto la denegación del registro como sindicato a «*Păstorul cel Bun*» consistió simplemente en la negativa por parte del Estado en verse entrometido en materias relativas a la organización y operación de la Iglesia Ortodoxa Rumana, observando así lo prescripto por el artículo 9.º de la Convención. Los tribunales rumanos que se opusieron a otorgar a la organización litigante el carácter de sindicato lo hicieron al notar que este pedido no resultaba congruente con los requerimientos del Estatuto de la Iglesia Ortodoxa Rumana, ya que los miembros de «*Păstorul cel Bun*» no habían llevado a cabo los procedimientos previos necesarios para solicitar la creación de su asociación y el posterior reconocimiento estatal. Al tomar esta postura, esos tribunales no hicieron sino aplicación del principio de autonomía de las comunidades religiosas.

Al requerir los tribunales rumanos a los miembros de «*Păstorul cel Bun*» explicaciones de por qué no habían cumplido con el procedimiento indicado por el Estatuto acerca de los pasos a seguir para la constitución de una asociación, éstos no fueron capaces de justificar fehacientemente su accionar. En cambio, la Arquidiócesis de Craiova sostenidamente aportó argumentos según los cuales la creación de un sindicato como el cuestionado hubiera importado un reemplazo de los órganos deliberativos y consultivos de la Iglesia Ortodoxa Rumana por un nuevo y extraño cuerpo, el cual no estaría unido a ella ni por la tradición ni por el derecho canónico.

Finalmente, la Corte recordó que existiendo en Europa muy diversos modelos constitucionales respecto de la regulación de las relaciones Iglesia-Estado, es posible afirmar que el Estado goza de un amplio margen de apreciación dentro de esta esfera según cuál sea el modelo adoptado. Queda entonces dentro del marco del actuar discrecional de cada Estado decidir –de acuerdo con su legislación en materia eclesiástica– si es posible o no otorgar reconocimiento a sindicatos que pretendan operar dentro de las comunidades religiosas, persiguiendo fines que puedan eventualmente poner en riesgo su autonomía.

4. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Estamos en presencia de dos fallos dictados uno a fines de 2012 y otro a comienzo de 2013 que tienen varios puntos en común. Se trataba de casos donde se discutían conflictos entre comunidades religiosas y sus ministros. Ambos casos presentaban situaciones jurídicamente muy discutibles y opinables, que fueron resueltas por los tribunales dando primacía y privilegiando el principio de autonomía de las entidades religiosas, particularmente en lo referente a las relaciones entre ellas y sus ministros.

Ambos tribunales reconocieron que las leyes laborales generales y los derechos humanos relativos a los trabajadores no podían ser aplicados sin más a las relaciones

entre los ministros y sus comunidades religiosas. El fenómeno religioso reclama una cierta modalización y adaptación de los principios generales a la específica realidad del fenómeno religioso en su dimensión social.

En el caso resuelto por la Corte norteamericana, ésta determina que, más allá de la arbitrariedad o no de la decisión adoptada en torno al despido, no era procedente la aplicación al caso de las leyes laborales sobre despido arbitrario y/o discriminatorio vigente en el país. Existe en esta materia una «excepción ministerial» que impide esa aplicación directa e inmediata y el tribunal privilegia la no intromisión de las autoridades públicas en los conflictos que se suscitan entre las Iglesias y sus ministros. El dique de separación entre autoridades civiles y religiosas impide que las primeras se entrometan en las cuestiones propias de las últimas. Es muy interesante la mención a que, ej., no podría considerarse discriminatorio y contrario al derecho a la igualdad el que la ordenación sacerdotal esté reservada en la Iglesia Católica sólo a los varones. Este respeto a la esfera propia del fenómeno religioso viene, a criterio del máximo tribunal norteamericano, exigida constitucionalmente.

En el fallo dictado por la Gran Sala de la CEDH, se considera que los sacerdotes de la Iglesia Ortodoxa Rumana no gozan, en virtud del particular vínculo que los une a ella, del derecho de asociación sindical con el mismo alcance que los trabajadores comunes. Las peculiaridades del fenómeno religioso y la autonomía propia de las organizaciones religiosas requieren de una modalización del ejercicio de ese derecho para adaptarlo a la realidad concreta y situada en la cual opera. El derecho de asociación gremial e incluso el propio principio de legalidad en la regulación de los derechos humanos se reelaboran de cara a su aplicación a la solución de este caso concreto relativo al fenómeno eclesial.

En la resolución de ambos fallos subyace una concepción pluralista de la sociedad democrática, con un reconocimiento de las distintas realidades que la conforman, muy especialmente de los grupos religiosos que en ella habitan. El respeto a esta dimensión social propia de la libertad religiosa forma parte de la complejidad de la realidad social y cultural de nuestros días, crea espacios de libertad y propicia una convivencia armónica y pacífica entre las autoridades civiles y religiosas en bien de la persona humana y de la sociedad en su conjunto.