

---

# Jurisprudencia norteamericana sobre autonomía de las Iglesias y relaciones laborales: Doctrina de la “excepción ministerial”. Parte II: Después de *Hosanna-Tabor* (2012)

*U.S. Case Law on Church Autonomy and Labor Relations:  
The Doctrine of the Ministerial Exception.  
Part II: After Hosanna-Tabor (2012)*

---

RECIBIDO: 18 DE MARZO DE 2019 / ACEPTADO: 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019

---

**José Ignacio RUBIO LÓPEZ**

Profesor Estable Adjunto a cátedra  
Universidad Eclesiástica San Dámaso (UESD). Facultad de Derecho Canónico. Madrid  
orcid 0000-0002-0289-5907  
frjosegnaciourubio@gmail.com

**Resumen:** En el 2012 el Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoció la constitucionalidad de la doctrina de la excepción ministerial en *Hosanna-Tabor*. Este Tribunal limitó su alcance a la discriminación laboral, dejando abierta su aplicación en otros ámbitos y evitando un criterio fijo al definir el ministro, empleando así un test amplio en el que estuvieran presentes “todas las circunstancias” del caso. Desde entonces, los tribunales han aplicado esa doctrina y han recurrido a ella en otros sectores como el de las reclamaciones contractuales, el de los abusos sexuales y acoso del clero, el del ambiente de trabajo hostil o el de la responsabilidad civil por daños. Los tribunales no pueden entrar en disputas eclesióstáticas sobre doctrina religiosa, o en litigios sobre decisiones de gobierno o disciplina eclesial. Al no ser posible recurrir a principios neutrales de derecho para resolverlos, la Primera Enmienda les exige abstenerse.

**Palabras clave:** Autonomía de las Iglesias, Relaciones laborales, Excepción ministerial.

**Abstract:** In 2012, the Supreme Court of the United States recognized the constitutional validity of the doctrine of the ministerial exception in *Hosanna-Tabor*. The Court limited its scope to employment discrimination, leaving open the question of the application of the doctrine in other areas, and avoided a fixed test at the time of defining the minister, thus applying the “all the circumstances” test. The courts have been applying that doctrine and have extended it in other sectors such as the contractual claims, that of sexual abuse and harassment of the clergy, that of the hostile work environment, or that of civil liability for damages. The courts could not enter into ecclesiastical disputes over religious doctrine or litigation over government decisions or ecclesiastical discipline. Since in those cases it was not possible to apply neutral principles of law to solve them, the First Amendment required them to abstain.

**Keywords:** Church Autonomy, Labor Relations, Ministerial Exception.

SUMARIO: 1. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, 565 U.S. 171 (2012). 2. Después de *Hosanna-Tabor* (2012-2019). 2.1. *La determinación del ministro*. 2.2. *La naturaleza y alcance de la excepción ministerial*. 2.2.1. *Dentro de la excepción ministerial*. 2.2.2. *Fuera de la excepción ministerial*. 3. Conclusión: la excepción ministerial, fruto de la especial protección norteamericana de la primera libertad.

Como pudo verse en la primera parte de este estudio, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en aplicación de las dos cláusulas religiosas de la Primera Enmienda (libre ejercicio y no establecimiento), defendió la autonomía de las Iglesias a través de la doctrina de la *abstención eclesiástica* en *Watson v. Jones* (1879). Un siglo después, los tribunales federales reconocieron, como una evolución de esta doctrina en la esfera de las relaciones laborales, la *excepción ministerial* por la que las Iglesias gozarían de una esfera de autonomía con relación a sus ministros. Es lo que hizo el quinto circuito en *McClure* (1972). El Tribunal Supremo admitió su validez constitucional en *Hosanna-Tabor* (2012), cuarenta años después. Al hacerlo así resolvió una serie de cuestiones que habían venido ocupando a los tribunales en esas décadas acerca de la identificación del ministro y del examen a emplear en ello, de la aplicación de esa doctrina y de su naturaleza. En los ocho años siguientes, objeto de esta segunda parte, los tribunales federales fueron aplicando la doctrina de la excepción ministerial en los límites que fijara la sentencia del 2012, enfrentándose al mismo tiempo a las cuestiones que dejó abiertas.

### 1. *HOSANNA-TABOR V. EEOC*, 565 U.S. 171 (2012)

En 1999 Cheryl Perich comenzó a enseñar como profesora en una escuela religiosa al sureste de Michigan. La escuela pertenecía a una Iglesia luterana afiliada al Sínodo de Missouri. El centro escolar, fiel a los criterios del Sínodo, tenía dos clases de profesores: los laicos (*lay or contract teachers*) que no necesitaban ninguna clase de instrucción religiosa, ni siquiera ser luteranos; y los “vocacionales” (*called teachers*) que, a diferencia de los anteriores, eran considerados ministros como personas que

eran llamadas por Dios para esa misión. Estos últimos recibían de la congregación religiosa un “diploma de vocación” en el que se les concedía el título de “ministro de religión, comisionado” tras un proceso de formación o entrenamiento religioso que terminaba con la solicitud del profesor y el encargo de la Iglesia para esa tarea o misión que se les confiaba de educar religiosamente a los alumnos, además de otras enseñanzas seculares que debieran impartir. El trabajador se beneficiaría igualmente de ciertas condiciones fiscales, como el subsidio de vivienda, reservadas a los ministros. El empleado perdería esa condición por una causa justificada aprobada en votación cualificada de la congregación.

En un primer momento, Perich fue contratada en la primera de las categorías, la secular o laica (enseñando matemáticas, lengua, sociales, arte, música y gimnasia), pasando después, tras una serie de cursos y específica formación religiosa, a un puesto reservado para los “vocacionales”. La profesora comenzó entonces a ocuparse también de ciertas funciones de carácter religioso al servicio de esa confesión cristiana. El caso es que enfermó de narcolepsia y obtuvo por ello una baja laboral. Cuando quiso reincorporarse al trabajo, la escuela le advirtió que su posición ya estaba ocupada por un profesor laico para el resto del curso. La escuela dudaba de su recuperación y Perich fue invitada a renunciar a su puesto de trabajo como profesor “vocacionado”, compartiendo los gastos del seguro médico. La propuesta no fue aceptada por la trabajadora que se presentó en el centro escolar con el parte de alta médica. Le dijo al director de la escuela que no abandonaría el centro hasta que recibiera por escrito que había acudido a trabajar y, ante la advertencia del primero que probablemente fuera despedida, la profesora le dijo que había consultado con un abogado y que era consciente de sus derechos bajo la legislación federal de trabajo en caso de discapacidad (la *Americans with Disabilities Act*, ADA), así como la propia legislación estatal. Ante la amenaza de demandar a la escuela, esta procedió al despido de la trabajadora por “insubordinación y conducta rebelde”, así como el daño causado a su relación laboral con la escuela por la amenaza de emprender acciones legales. El despido fue denunciado a la «Comisión federal de igualdad de oportunidades en el empleo» (la *Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC) que lo consideró improcedente como una represalia ante la advertencia de la trabajadora de emprender acciones legales. La Comisión llevó a la Iglesia y escuela luterana a un tribunal

federal de distrito de Michigan. Por su parte, la escuela religiosa invocó la *excepción ministerial*: Perich era un ministro que había sido despedida por una razón religiosa al amenazar a la Iglesia con demandarla, violando con ello uno de los preceptos del Sínodo que exigía, de los cristianos, la solución interna de sus conflictos. En esta primera instancia, el juez resolvió el caso a favor de la escuela religiosa. Sin embargo, el sexto circuito, en *EEOC v. Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School* (2010)<sup>1</sup>, anuló el fallo recurrido pues la trabajadora no era un ministro, razón por la que la Iglesia no estaba amparada por la excepción, siendo los deberes de la trabajadora, como profesora “vocacionada”, los mismos que los de un profesor laico.

El sexto circuito mantuvo entonces que los profesores de una escuela parroquial cuyas materias de enseñanza fueran primariamente de naturaleza secular, aunque también realizaran alguna actividad religiosa, no eran ministros a los efectos de la “exención ministerial” pudiendo, en este caso, acogerse a la *Americans with Disabilities Act* de 1990. Es sabido que la legislación federal norteamericana permite a las organizaciones religiosas y a sus escuelas dar preferencia en el empleo a personas de una determinada religión, lo que les da derecho a exigir de sus trabajadores la observancia de los preceptos religiosos de esa organización. En este caso, Cheryl Perich, profesora de una escuela elemental religiosa, había sido despedida tras su enfermedad y la cuestión a saber era si estaba en juego o no la “excepción ministerial” pues, de estarlo, no podría impugnar el despido. Esta profesora se ocupaba de materias seculares, pero también enseñaba clases diarias de religión y llevaba a los alumnos a la oración y a los actos de culto, por lo que podría parecer un ministro comisionado, título que además recibió una vez contratada. Aquí es donde el sexto circuito sostuvo que, para que un trabajador fuera considerado un “ministro” a los efectos de esa excepción, sus deberes principales debían incluir la enseñanza, difusión de la fe, gobierno de la Iglesia, supervisión de una orden religiosa, o vigilancia o participación en un ritual religioso o de culto. Y de este modo pudo concluir que la trabajadora no tenía deberes esencialmente religiosos, de ahí que fuera despedida en violación de la *Americans with Disabilities*

<sup>1</sup> *EEOC v. Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School*, 597 F.3d 769 (6th Cir., Mar. 9, 2010).

*Act*, sin verse afectada la *ministerial exception* por no ser un ministro a los efectos de esta. El caso es que, según se vio en la primera parte de este estudio, otros tribunales no habían puesto el listón tan alto y aseguraban que esa excepción tenía lugar siempre que el trabajador de una organización religiosa tuviera algunos deberes o responsabilidades de carácter religioso, aunque no fueran estas sus principales ocupaciones. Ante esta diversidad de pareceres entre los circuitos y tribunales, el Supremo aceptó el recurso que se le planteó en el mes de marzo de 2011<sup>2</sup>. El caso fue discutido el 5 de octubre de ese año, llegando la sentencia el 11 de enero de 2012 en *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 565 U.S. 171 (2012).

La opinión del Tribunal fue redactada por el Chief Justice Roberts para un Tribunal unánime que anuló la decisión apelada y reconoció la validez constitucional de esa excepción. Hubo dos votos particulares, el de los jueces Thomas y Alito, sumándose la juez Kagan al del último. Era la primera vez que el Tribunal Supremo se enfrentaba a la cuestión de la validez constitucional de la doctrina de la excepción ministerial y la resolvió a su favor en los siguientes diez puntos:

(1) Primero. Para el Tribunal, en feliz expresión de su presidente Roberts, las dos cláusulas constitucionales de libertad religiosa, *free exercise* y *non-establishment*, sin tensión interna aquí, impedían conjuntamente que el gobierno pudiera interferir con la decisión de un grupo religioso a la hora de contratar o despedir a uno de sus ministros en los casos de pretendida discriminación laboral<sup>3</sup>. Esto era algo que venía exigido así por la autonomía institucional de la Iglesia. Y así dejó escrito que «exigir a una Iglesia aceptar o mantener a un ministro no deseado, o penalizarla por no hacerlo, afecta a algo más que a una mera decisión de empleo. Una acción semejante interfiere con el gobierno interno de la Iglesia, privándola del control sobre la elección de aquellos que representarán sus creencias. Al imponer un ministro no deseado, el Estado infringe la cláusula de libre ejercicio que protege el dere-

<sup>2</sup> *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 563 U.S. 903 (*certiorari granted*, Mar. 28, 2011).

<sup>3</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 181 [Roberts, C. J.].

cho de un grupo religioso a fijar su propia fe y misión mediante sus nombramientos. Y, para el Estado, el poder de determinar las personas que ejercerán de ministros para los fieles también viola la cláusula de no establecimiento que prohíbe una injerencia gubernamental en semejantes decisiones eclesíásticas»<sup>4</sup>.

(2) Segundo. No bastaba con el derecho de asociación para garantizar la autonomía de las Iglesias según las cláusulas religiosas de la Primera Enmienda<sup>5</sup>. Para el Supremo, estas cláusulas sí garantizaban una esfera de libertad específica, de especial protección, que las organizaciones religiosas tenían a la hora de elegir a sus ministros y de la que no gozaban otras asociaciones seculares como podrían ser desde los sindicatos a otros clubes sociales. El Supremo sentenció entonces que: «no podemos aceptar la opinión que las cláusulas religiosas nada tienen que decir sobre la libertad de la organización religiosa en la elección de sus ministros»<sup>6</sup>. En este asunto resonaba con fuerza la tesis de Rehnquist en su voto disidente en *Milivojevich* (1976)<sup>7</sup>. Para el gobierno, a través de la comisión federal de empleo, no había necesidad de recurrir a una regla especial para los ministros fundada en las cláusulas religiosas de la Primera Enmienda cuando los casos más graves podrían encontrar amparo en el derecho de asociación que podría impedir a los tribunales, por ejemplo, exigir la ordenación de mujeres en la Iglesia católica o la presencia de mujeres en los seminarios judíos ortodoxos.

(3) Tercero. Para resolver esta clase de casos no servía de precedente la decisión *Smith* (1990)<sup>8</sup>. Mientras que en *Smith* se trataba de la regulación gubernamental de actos físicos externos (todos, también los creyentes, debían someterse a leyes neutrales y válidas de general aplicación, en los términos que dejara escrito el juez Scalia encargado de redactar la sentencia para la mayoría del Tribunal), en estos casos de la ex-

<sup>4</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 188-189 [Roberts, C. J.].

<sup>5</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 189 [Roberts, C. J.].

<sup>6</sup> Cfr. *Ibid.*

<sup>7</sup> Cfr. *Serbian Orthodox Diocese, et al. v. Milivojevich et al.*, 426 U.S. 696, at 725-734 (1976) [Rehnquist, J., *dissenting*].

<sup>8</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 189-190 [Roberts, C. J.].

cepción ministerial se trataba de la injerencia del gobierno en una decisión interna de la Iglesia que afectaba a su fe y misión. Aunque tanto la prohibición de un despido por represalias (ADA) como la prohibición penal del consumo de peyote en el caso de Oregon compartían su condición de leyes neutrales, válidas y de general aplicación, sin embargo, los supuestos eran bien distintos. En realidad, esta estrategia de apelar a la decisión *Smith* (1990) no era original, pues ya se había intentado sin éxito por el quinto circuito en *Combs* (1999)<sup>9</sup> o por el circuito del Distrito de Columbia en *Catholic University of America* (1996)<sup>10</sup>. Por otra parte, no faltó en la doctrina quien reclamó la aplicación del precedente *Smith* como lo hizo la profesora Corbin<sup>11</sup>. Mientras que McConnell se quedó sin ver anulado por fin el mal precedente *Smith*, lo que hubiera facilitado a su juicio la solución correcta<sup>12</sup>.

(4) Cuarto. El fin de la excepción ministerial no era proteger solo la esfera de autonomía de la Iglesia a la hora de despedir a uno de sus ministros cuando hubiera razón religiosa para hacerlo. Lo que esta doctrina pedía era garantizar la autonomía e independencia de las Iglesias y entidades religiosas en el proceso de selección y control de aquellos que servirán de ministros para sus fieles, siendo este un asunto estrictamente eclesiástico; la autoridad en este campo debía ser solo de la Iglesia<sup>13</sup>. En la operación de equilibrio de intereses en juego, el de la libertad y autonomía de las Iglesias era más importante que el de evitar la discriminación en el empleo, según el lenguaje de la Primera Enmienda. Así terminó la sentencia *Hosanna-Tabor* con este párrafo: «El interés de la sociedad en el cumplimiento de la normativa federal sobre discriminación en el empleo es ciertamente importante. Pero también lo es

<sup>9</sup> Cfr. *Combs v. Central Tex. Annual Conference*, 173 F.3d 343, at 347-350 (5th Cir., May 14, 1999) [Davis, J.].

<sup>10</sup> Cfr. *EEOC v. Catholic University of America*, 83 F.3d 455, at 461-462 (D.C. Cir., May 14, 1996) [Buckley, J.].

<sup>11</sup> Cfr. C. M. CORBIN, *The Irony of Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 106 Northwestern University Law Review 951, at 954-957 (2012).

<sup>12</sup> Cfr. M. W. MCCONNELL, *Reflections on Hosanna-Tabor*, 35 Harvard Journal of Law & Public Policy 821, at 823; 834-835 (2012).

<sup>13</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 194-195 [Roberts, C. J.].



(igual de importante) el interés de los grupos religiosos en elegir quien predicará sus creencias, enseñará su fe y hará cumplir su misión. Cuando un ministro despedido demanda a su Iglesia alegando discriminación, la Primera Enmienda ha resuelto el equilibrio por nosotros. La Iglesia debe ser libre de elegir a quienes la guiará en su camino»<sup>14</sup>. O si se prefiere en el lenguaje de Alito: «las enseñanzas religiosas comprenden un espectro de verdades metafísicas y conductas morales, en ambos casos el contenido y la credibilidad del mensaje religioso depende necesariamente del carácter y conducta de sus maestros. Una religión no puede cumplir su objetivo si la persona que debiera defender su visión religiosa no está a la altura de los preceptos religiosos que expone. Por eso, el derecho del ente religioso al autogobierno debe incluir la capacidad de elegir a quienes sirven como la “encarnación de su mensaje” y “su voz a los fieles”. El control del ente religioso sobre tales empleados es un elemento esencial de su libertad de expresión, tanto dentro de la organización a sus propios miembros, como fuera al mundo»<sup>15</sup>. Más aún, como bien advirtió este juez, entrar a precisar el valor o la importancia de una doctrina religiosa como razón del despido de un ministro supondría un examen que la Primera Enmienda no permite, sin olvidar además que ciertas doctrinas, como en este caso de la resolución interna de conflictos, no son tan familiares o populares como otras, por ejemplo, la del celibato sacerdotal en la Iglesia católica<sup>16</sup>.

Según McConnell, esta lectura positiva de la autonomía de las Iglesias ofrecía la adecuada comprensión de la cláusula de no establecimiento, es decir, frente a la famosa metáfora del “muro de separación”, acuñada por Roger Williams en el siglo XVII pero sancionada por el Supremo como síntesis de su jurisprudencia de no establecimiento en 1947 (en *Everson v. Board of Education*, aquel caso de la ley de New Jersey que permitía el reembolso a los padres de los gastos por el transporte escolar de sus hijos en el caso tanto de las escuelas privadas como de las públicas) que reflejaba una vía de única dirección, ahora en *Hosanna-Tabor* se decía que la separación Iglesia y Estado, según lo quisieron los padres de la Enmienda, era una vía de doble dirección, «prote-

<sup>14</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 196 [Roberts, C. J.].

<sup>15</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 201 [Alito, J., *concurring*].

<sup>16</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 205-206 [Alito, J., *concurring*].



giendo la autonomía de la religión organizada y no solo prohibiendo el avance gubernamental de la religión»<sup>17</sup>.

(5) Quinto. Para que operara la excepción, el empleador debía ser religioso. Debía tratarse entonces de una Iglesia o de una entidad religiosa, un grupo religioso o entidad cuya misión viniera definida por claras y evidentes características religiosas, es decir, Iglesias, entidades que estuvieran afiliadas a o dependieran de algún modo de ellas como escuelas, centros universitarios, centros asistenciales u hospitales. Los tribunales suelen exigir, para la consideración de la entidad como religiosa, el cumplimiento de una serie de notas, entre las cuales figuran estas: ausencia de ánimo de lucro; si las entidades estuvieran afiliadas a o fueran dependientes de una Iglesia; si no operaran en actividades principal o exclusivamente seculares; si sus estatutos mencionaran un fin religioso; si una entidad formalmente religiosa participara en su gestión; si contaran con el culto como una parte ordinaria o habitual de sus actividades; si se consideraran a sí mismas y se presentaran como tales; cuando las entidades incluyeran formación religiosa en su currículum; o si se fueran constituyendo o formando por miembros de un mismo credo o religión<sup>18</sup>.

(6) Sexto. El trabajador debía ser un ministro, eso sí, en el sentido amplio del término como *líder religioso*, líder por cumplir una serie de funciones singulares concurriendo una serie de circunstancias, según las acertadas observaciones del juez Alito en su voto particular<sup>19</sup>. ¿Cuándo lo sería entonces? Lo que sí estaba claro para el Tribunal, como los circuitos habían ido diciendo, es que la condición de ministro no podía quedar limitada a quien encabezara la organización religiosa. Pero más allá de esto, el Supremo creía que no debía ofrecer un elenco cerrado

<sup>17</sup> Cfr. M. W. McCONNELL, *Reflections on Hosanna-Tabor*, cit., at 834.

<sup>18</sup> Cfr. *EEOC v. Townley Engineering & Manufacturing Co.*, 859 F.2d 610, at 619 (9th Cir., September 19, 1988) [Sneed, J.]; *Shaliesabou v. Hebrew Home of Greater Washington, Inc.*, 363 F.3d 299, at 310 (4th Cir., April 2, 2004) [Williams, J.]; *LeBoom v. Lancaster Jewish Community Center Association*, 503 F.3d 217, at 226 (3rd Cir., September 19, 2007) [Roth, J.].

<sup>19</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 198-204 [Alito, J., concurring].

de criterios o una fórmula rígida para saber quién era ministro y quién no lo era, apostando entonces por una lectura o consideración amplia de esa categoría según los distintos aspectos del caso, o en expresión del Chief Justice Roberts “dadas todas las circunstancias” (*all-the-circumstances test*)<sup>20</sup>.

A pesar de las reticencias en este sentido del juez Thomas que hubiera preferido ni tan siquiera entrar en su examen (creía suficiente la sincera consideración, por parte de la entidad religiosa, del trabajador como ministro, algo aún más generoso que el mero examen de la función realizada)<sup>21</sup>, el Supremo ofreció una serie de elementos indicativos o circunstancias que sí concurrían en este caso<sup>22</sup>: (a) primero, que un empleado fuera ordenado o comisionado como ministro según un título aceptado por el trabajador que se colocaba así en esa especial posición; (b) segundo, el hecho de la específica e imprescindible formación religiosa del empleado para ser contratado y mantenido en esa posición; (c) tercero, el contenido o misión religiosa de su posición de empleo, transmitiendo el mensaje de la Iglesia y llevando a cabo su misión; (d) cuarto, la actuación misma del trabajador como ministro de su Iglesia, aceptando la llamada, reconociéndose luego como tal o reclamando para sí esa condición, como en este caso concreto cuando la profesora solicitó beneficios fiscales de alojamiento disponibles solo para trabajadores en el ejercicio del ministerio; (e) quinto, que ciertas funciones fueran reservadas a los ministros podía ser importante pero no imprescindible a la hora de considerarlos como tales, siendo así que otros podía desarrollar sus tareas en caso de necesidad, por ejemplo; o (f) sexto, el tiempo que el ministro dedicara a sus funciones o tareas específicamente religiosas podría ser importante también, pero no debiera ser determinante y sin conexión con otros criterios como los que han sido in-

<sup>20</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 190 [Roberts, C. J.].

<sup>21</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 196-198 [Thomas, J., *concurring*]. En efecto, para el juez Thomas, la sola cuestión de plantearse si un trabajador era un ministro era ya religiosa en sí misma. Entrar en un test que permitiera responder a la cuestión sería desfavorable para los grupos religiosos cuyas prácticas o creencias no fueran familiares; en este sentido, esos grupos marginales, ante el temor a no ser considerados sus ministros como tales y quedar sujetos a la legislación federal, podrían verse presionados a ajustarse a lo común o familiar. Todo esto es lo que la Primera Enmienda quiso evitar.

<sup>22</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 191-193 [Roberts, C. J.].

dicados (más aún, el Tribunal dudaba si pudiera existir un empleado “puramente religioso”, cuando todos los líderes religiosos cumplían igualmente deberes seculares, desde la administración financiera de la congregación, hasta la supervisión del personal secular contratado o el mantenimiento de las instalaciones). Así el Supremo enumeró los cuatro elementos que la jurisprudencia posterior irá empleando en el análisis de los casos como el *enfoque global, de conjunto, o de todas las circunstancias*: (1) en primer lugar, el título formal dado por la Iglesia; (2) en segundo lugar, la sustancia reflejada en ese título; (3) en tercer lugar, el uso del título por parte de la trabajadora; y (4) finalmente, el desarrollo por el trabajador de importantes funciones religiosas para la Iglesia<sup>23</sup>.

(7) Séptimo. El Supremo en esta ocasión se pronunció solo y exclusivamente en el supuesto de discriminación laboral, dejando abierta la cuestión para otra clase de demandas como las rescisiones de contrato o las acciones frente a daños en el trabajo que dieran lugar a responsabilidad<sup>24</sup>. Aunque el tribunal se limitó al caso concreto que se le presentaba, la lógica de su argumento era expansiva pues costaba imaginar una demanda de rescisión de contrato presentada por un ministro despedido contra su Iglesia sin que el tribunal interfiriera de algún modo en la cuestión de la elección de los ministros por la Iglesia. Aquí las preguntas se sucedieron al salir la sentencia, algunas de ellas sin mucho sentido, la verdad: por ejemplo, en el caso de inmigración, ¿el gobierno federal podría deportar a un extranjero que entrara o permaneciera ilegal en el país cuando fuera un ministro religioso?; en el ámbito penal, ¿el Estado podría arrestar a un ministro involucrado en alguna actividad criminal si esto privara a la Iglesia del ministro libre y autónomamente elegido por ella?; o en el área de urbanismo, si la autonomía de la Iglesia impidiera la intervención del gobierno sobre quienes personifican las creencias de la Iglesia, ¿también debiera abstenerse el gobierno de regular el diseño de los edificios religiosos cuando estos representan la imagen de esa Iglesia para sus propios fieles y para los demás?

Como enseña Laycock, era lógico suponer que el Supremo no iba a admitir el argumento de la demandante que pretendía excluir de la es-

<sup>23</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 190 [Roberts, C. J.].

<sup>24</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 196 [Roberts, C. J.].

fera de protección de la excepción ministerial a las acciones por represalias, algo que hubiera provocado una auténtica avalancha en la que todo desacuerdo del empleado con su empleador pudiera ser susceptible de reclamación frente a él como si se tratara de una represalia. Y en otro orden, cuando el Supremo no quiso pronunciarse sobre otro tipo de acciones, como podrían ser las de incumplimiento de contrato o resarcimiento de daños, fue porque eso dependería de los casos, es decir, una demanda por impago de salario o de beneficios de jubilación podría quedar fuera de la esfera de la excepción ministerial aplicando principios neutrales y sin entrar en asuntos religiosos, mientras que, en cambio, no quedaría fuera de la excepción un despido por causa cuando se le invitara al tribunal a entrar y a sustituir el proceso de evaluación y decisión de la Iglesia. Algo similar, dice Laycock, sucedería también en el caso del resarcimiento por daños, cuando los daños físicos quedarían fuera de la excepción ministerial, pero no cuando se alegaran daños sufridos por el empleado ante lo que considera falsas afirmaciones de su empleador religioso en el proceso de despido, pues esas declaraciones de las Iglesias, así como la comunicación de las razones del despido a la comunidad religiosa, era algo que correspondía tomar a las Iglesias en exclusiva, entrando claramente aquí en la esfera protegida por la excepción<sup>25</sup>.

(8) Octavo. La doctrina de la *excepción ministerial* no solo protegía a las entidades religiosas en el proceso de selección y de control de sus ministros; también evitaba cualquier otra acción contra ellas como consecuencia de las medidas tomadas, desde el pago de salarios a las compensaciones económicas por daños sufridos o a los honorarios de abogados. Era claro que esas medidas exigirían un juicio acerca de la decisión tomada por la entidad religiosa con relación a sus ministros, lo que impedía nuevamente la excepción ministerial<sup>26</sup>.

(9) Noveno. El Tribunal zanjó definitivamente la cuestión acerca de la naturaleza de la excepción ministerial. Aunque solo se pronunció

<sup>25</sup> Cfr. D. LAYCOCK, *Hosanna-Tabor and the Ministerial Exception*, 35 Harvard Journal Law & Public Policy 839, at 861-862 (2012).

<sup>26</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 194 [Roberts, C. J.].

en relación con esta, puede haber ayudado indirectamente a resolver el carácter de la abstención eclesiástica. En todo caso, lo cierto es que sobre la naturaleza de ambas doctrinas había desacuerdo entre los circuitos y el Supremo reconoció ahora, anulando en este punto dos sentencias, una del sexto circuito en el 2007 (*Hollins*) y la otra del séptimo circuito en el 2006 (*Tomic*)<sup>27</sup>, que la excepción ministerial no era una *prohibición de jurisdicción* que evitara entrar al tribunal en el conocimiento de la causa por carecer de ella, sino una *defensa afirmativa*, es decir, una abstención o excepción que los tribunales han ido construyendo para que las Iglesias evitaran un fallo en su contra en razón de la autonomía eclesiástica constitucionalmente reconocida en la Primera Enmienda<sup>28</sup>. Al tratarse de una defensa afirmativa, no se podía decir que los tribunales civiles estuvieran desprovistos de jurisdicción, pudiendo entrar a conocer reclamaciones, en este caso concreto bajo la ley federal ADA, y decidiendo entonces si la petición podía prosperar o no ante la presencia o no de una excepción ministerial.

(10) Décimo, y último. El Supremo no creía que esta lectura amplia de la excepción ministerial, en los términos que acaban de ser expuestos, fuera a dejar tan desprotegidos a los trabajadores como se quería hacer creer en ese peculiar “desfile de horrores” trazado por la trabajadora y la Comisión federal de empleo<sup>29</sup>. El gobierno temía que esa lectura amplia terminara evitando que las organizaciones religiosas respondieran por represalias contra los trabajadores que se atrevieran a denunciar conductas criminales o a testificar en procesos penales, des-

<sup>27</sup> Cfr. *Hollins v. Methodist Healthcare, Inc.*, 474 F.3d 223, at 225 (6th Cir., January 10, 2007) [Daughtrey, J.]; *Tomic v. Catholic Diocese of Peoria*, 442 F.3d 1036, at 1038-1039 (7th Cir., April 4, 2006) [Posner, J.]. Estas dos sentencias habían resuelto la cuestión de la naturaleza de la excepción ministerial como una prohibición de jurisdicción a diferencia de estas otras sentencias de los circuitos primero, tercero, noveno y décimo: *Natal v. Christian and Missionary Alliance*, 878 F.2d 1575, at 1576 (1st Cir., July 14, 1989) [Selya, J.]; *Petruska v. Gannon Univ.*, 462 F.3d 294, at 302 (3rd Cir., September 6, 2006) [Smith, J.]; *Bollard v. California Province of Soc. of Jesus*, 196 F.3d 940, at 951 (9th Cir., December 1, 1999) [Fletcher, J.]; y *Bryce v. Episcopal Church*, 289 F.3d 648, at 654 (10th Cir., April 30, 2002) [Tacha, J.].

<sup>28</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, at 195, footnote n. 4 [Roberts, C. J.].

<sup>29</sup> Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, at 195 [Roberts, C. J.].

de supuestos de contratación ilegal de menores o extranjeros no autorizados a trabajar en los Estados Unidos hasta los casos de abusos sexuales. Para la entidad religiosa, en cambio, una excepción ministerial no impediría ni los procesos penales (como podría ser el caso de los abusos sexuales o de acoso sexual)<sup>30</sup> ni el desarrollo de cualquier investigación, como tampoco afectaría al cumplimiento de leyes generales que limitaran el acceso al empleo cuando la excepción solo afecta a los ministros religiosos. Más aún, la historia de los cuarenta años de aplicación de esta doctrina de la excepción ministerial desde 1972 desmentía por sí sola esos temores infundados.

## 2. DESPUÉS DE *HOSANNA-TABOR* (2012-2019)

Desde que lo hiciera en el 2012, el Tribunal Supremo no ha vuelto a pronunciarse sobre esta cuestión de la excepción ministerial. Los casos que le han venido siendo presentados en apelación los ha ido rechazando hasta la fecha<sup>31</sup>.

### 2.1. *La determinación del ministro*

Mientras que profesores de escuelas parroquiales, directores de música o profesores de seminarios continuaron siendo considerados empleados ministeriales después de *Hosanna-Tabor*<sup>32</sup>, a los tribunales si-

<sup>30</sup> En *Prince of Peace Lutheran Church v Linklater*, 28 A.3d 1171, at 1182-1186 (MD Ct App, September 21, 2011) [Murphy, J.], un tribunal de Maryland no aplicó la doctrina de la excepción ministerial a la reclamación de acoso sexual sufrido por la directora de música de una escuela luterana despedida por sus denuncias. El tribunal no tenía que entrar en cuestiones de doctrina religiosa.

<sup>31</sup> Cfr. *Weisbubn v. Catholic Diocese of Lansing*, 181 U.S. 1088 (January 17, 2012); *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater*, 566 U.S. 937 (April 16, 2012); *Linklater v. Prince of Peace Lutheran*, 566 U.S. 937 (April 16, 2012); *Melborn v. Baltimore-Washington Conference of the United Methodist Church*, 137 S.Ct. 377 (October 31, 2016); *Penn v. New York Methodist Hospital*, 139 S.Ct. 424 (July 30, 2018); *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 139 S.Ct. 456 (November 5, 2018).

<sup>32</sup> Cfr. *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater*, 28 A.3d 1171, at 1182-1184 (MD App., September 21, 2011) [Murphy, J.]; *Herzog v. St. Peter Lutheran Church*, 884 F.Supp.2d 668 (N.D. Ill., August 1, 2012) [Kocoras, J.]; *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, 700 F.3d 169, at 176 (5th Cir., October 24, 2012) [Dennis, J.]; *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, Case No. 2010-CA-001798-MR, 2012 Ky. App. Unpub.

guieron llegando otra clase de controversias en las que se discutió el carácter religioso o no de la institución, así como la condición ministerial de sus empleados, normalmente con una clara deferencia hacia las organizaciones religiosas para evitar lesionar sus derechos (el segundo circuito en el caso del director laico de una escuela católica en *Fratello* o el séptimo en el de una profesora hebrea en una escuela judía en *Grussgott*), aun reconociendo en algún caso la posibilidad de abuso (*Grussgott*, 2017)<sup>33</sup> y en otro la tensión entre la libertad religiosa del empleador y el derecho del empleado a no sufrir discriminación, algo que es resuelta, según *Hosanna-Tabor*, a favor del primero (*Fratello*, 2017)<sup>34</sup>.

Limitándonos a la jurisprudencia federal en apelación, mientras que, cronológicamente, los circuitos quinto, undécimo, sexto, segundo y séptimo se han mostrado favorables a la consideración ministerial de los trabajadores despedidos, el noveno circuito, en cambio, ha rechazado esa condición en la demandante, rompiendo así lo que parecía una lectura amplia o generosa de la excepción ministerial.

---

LEXIS 1007 (KY App., July 27, 2012) [Caperton, J.]; *Kant v. Lexington Theological Seminary*, Case No. 2011-CA-000004-MR, 2012 Ky. App. Unpub. LEXIS 1014 (KY App., July 27, 2012) [Moore, J.]; *Morgan v. Central Baptist Church of Oak Ridge*, Case No. 3:11-CV-124-TAV-CCS, 2013 WL 12043468 (E.D. Tenn. Dec. 5, 2013) [Varlan, J.]; *Moreno v. Episcopal Diocese of Long Island*, 2016 U.S. Dist. LEXIS 16543 (ED NY, January 20, 2016) [Tomlinson, J.]; *Curl v. Beltsville Adventist School*, Case No. GJH-15-3133 (D MD, August 15, 2016) [Hazel, J.]; *Ciurleo v. St Regis Parish*, 214 F.Supp.3d 647, at 652 (ED MI, October 7, 2016) [Goldsmith, J.]; *Ginalski v. Diocese of Gary*, 2016 U.S. Dist. LEXIS 168014 (ND IN, December 5, 2016) [Cherry, J.]; *Biel v. St James School*, No. CV 15-04248 TJH (ASx), 2017 WL 5973293 (CD Cal., January 24, 2017) [Hatter, J.] y *Biel v. St. James School*, 911 F.3d 603 (9th Cir., December 17, 2018) [Friedland, J.]; *Fratello v. Archdiocese of N.Y.*, 863 F.3d 190, at 206-209 (2nd Cir., July 14, 2017) [Sack, J.] y *Fratello v. Roman Catholic Archdiocese of N.Y.*, 175 F.Supp.3d 152, at 165-168 (SD NY, March 29, 2016) [Seibel, J.]; *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 882 F.3d 655, at 657-662 (7th Cir., February 13, 2018) y *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 260 F.Supp.3d 1052, at 1059-1061 (ED WI, May 30, 2017) [Stadtmueller, J.]; *Nolen v. Diocese of Birmingham in Alabama*, Case No. 5:16-cv-00238-AKK (ND AL, September 1, 2017) [Kallon, J.]; *Vosney v. Archdiocese of Hartford*, 2017 Conn. Super. LEXIS 4633 (CT Super., October 13, 2017); y en *Sterlinski v. Catholic Bishop of Chicago*, 319 F.Supp.3d 940 (ND IL, July 23, 2018) [Chang, J.].

<sup>33</sup> Cfr. *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 260 F.Supp.3d 1052, at 1060 (ED WI, May 30, 2017) [Stadtmueller, J.].

<sup>34</sup> Cfr. *Fratello v. Archdiocese of N.Y.*, 863 F.3d 190, at 209-210 (2nd Cir., July 14, 2017) [Sack, J.].



Que sepamos, el primero de los circuitos que se pronunció después de *Hosanna-Tabor* sobre esta cuestión de la excepción ministerial fue el quinto en *Cannata v. Catholic Diocese of Austin* (2012)<sup>35</sup>. En esta ocasión, el quinto circuito confirmó la sentencia recurrida en el caso del despido del director de música de una Iglesia católica de Texas al que consideró ministro religioso, una vez que descartó la aplicación de su anterior tripartito y rígido test con el que venía operando desde *Starkman* (1999). Para este circuito, tras el informe presentado por la profesora Leslie Griffin, ese test suyo había sido anulado por el amplio análisis de “todas-las-circunstancias” empleado por el Supremo en *Hosanna-Tabor* (2012)<sup>36</sup>. Para el tribunal, es verdad que este nuevo enfoque del Supremo podría arrojar dudas, como había advertido el juez Thomas en su voto particular, pero también era cierto que el pluralismo religioso de Estados Unidos parecía aconsejar esta nueva dirección, según anotó el juez Alito<sup>37</sup>. Así pues, ahora en aplicación del nuevo test, este tribunal federal de apelación concluyó que, a pesar de no cumplir ninguno de los tres primeros elementos del examen establecido en *Hosanna-Tabor* (el título formal de Cannata (“Music Director”) no era religioso, como tampoco había recibido una especial formación religiosa para poder ser considerado ministro y no constaba que se hubiera presentado como tal), en cambio, su función a la hora de coordinar todos los aspectos musicales de los servicios religiosos sí le implicaban en el avance y desarrollo de la misión y mensaje de la Iglesia en algo tan absolutamente central para los católicos como era la celebración de la Santa Misa<sup>38</sup>. Philip Cannata había demandado a esta diócesis católica de Texas y a una de sus parroquias donde trabajaba por despido contrario a derecho, al entender que había violado las protecciones que le ofrecían las dos leyes federales *Americans with Disabilities Act* (ADA) de 1990 y *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) de 1967.

En *Woods v. Central Fellowship Christian Academy* (2013)<sup>39</sup>, el undécimo circuito sostuvo la consideración ministerial que el tribunal fede-

<sup>35</sup> *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, 700 F.3d 169 (5th Cir., October 24, 2012).

<sup>36</sup> Cfr. *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, at 176 [Dennis, J.].

<sup>37</sup> Cfr. *Ibid.*

<sup>38</sup> Cfr. *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, at 178-179 [Dennis, J.].

<sup>39</sup> *Woods v. Central Fellowship Christian Academy*, 545 F. App'x 939 (11th Cir, November 26, 2013).

ral de distrito había hecho del demandante<sup>40</sup>. En este caso, un profesor afroamericano de ciencias en un instituto cristiano de Georgia había sido despedido tras un proceso de reajuste de personal para hacer frente a los problemas económicos presentados. Billy Woods demandó al centro por discriminación racial, pero el tribunal aplicó la excepción ministerial según los cuatro elementos que había empleado el Supremo en *Hosanna-Tabor*. El título de este profesor era formalmente religioso (“called teacher”), tenía formación y entrenamiento religioso (contaba con un grado en teología (“Master of Divinity”) y había servido como pastor), y ejercía, como el resto de los profesores, incluso en la enseñanza de materias seculares, importantes funciones religiosas (oración en clase, enseñanza de la Biblia y atención de las necesidades espirituales de sus alumnos)<sup>41</sup>.

En *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship/USA* (2015)<sup>42</sup>, una organización evangélica, dedicada a la atención religiosa de estudiantes y profesores en las universidades del país, despidió a una de sus empleadas tras divorciarse de su esposo. Alyce Conlon había sido contratada como director espiritual de esa organización. Una vez despedida, Conlon alegó discriminación sexual, pues la organización no había procedido de igual modo en los casos similares de empleados varones. Pues bien, aunque esa entidad religiosa no era formalmente una Iglesia, sin embargo, sí cualificaba como empleador religioso a efectos de la excepción ministerial que presentó inmediatamente como defensa frente a la demanda de la trabajadora, y el tribunal de primera instancia también entendió que Conlon era uno de los ministros de la entidad<sup>43</sup>. El fin de *InterVarsity Christian Fellowship* era claramente religioso. Asimismo, la organización afirmaba la santidad del matrimonio, deseaba que sus trabajadores cumplieran sus promesas matrimoniales, en caso de crisis conyugal les alentaba a sus empleados a buscar ayuda para evitar el divorcio y les advertía que, de producirse este, la organización se reserva-

<sup>40</sup> Cfr. *Woods v. Central Fellowship Christian Academy*, at 943 [Per Curiam].

<sup>41</sup> Cfr. *Woods v. Central Fellowship Christian Academy*, Case No. 1:11-cv-3999-JEC-RGV, 2012 WL 12888678, at \*5 (ND GA, October 1, 2012).

<sup>42</sup> *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship/USA*, 777 F.3d 829 (6th Cir., February 5, 2015).

<sup>43</sup> Cfr. *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship/USA*, 13 F.Supp.3d 782, at 784-786 (WD MI, April 3, 2014) [Quist, J.].

ría las acciones que considerara necesarias para proteger a sus comunidades. En relación con el trabajo, la entidad reconocía que contrataría a su personal según sus creencias religiosas, comúnmente compartidas, apelando entonces a la excepción legal de la sección 702 del Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964<sup>44</sup>. Cuando el caso llegó en apelación al sexto circuito, le ofreció a este tribunal la primera ocasión de enfrentarse a la doctrina que el Supremo había reconocido tres años antes en *Hosanna-Tabor*. Tras afirmar el carácter religioso del empleador, aplicó los cuatro criterios fijados en la sentencia del Supremo y confirmó la condición ministerial de la demandante pues cumplía sin duda con dos de ellos: primero, el título de su empleo era religioso si hablaba de dirección o formación espiritual; segundo, la sustancia reflejada en ese título no reflejaba con claridad una formación ministerial específica; tercero, no constaba el uso ministerial del título por parte de la trabajadora de modo que actuara como “embajadora de la fe” de modo similar al que tenía la profesora luterana en *Hosanna-Tabor*; y cuarto, Conlon sí cumplía importantes funciones religiosas al servicio de la organización<sup>45</sup>.

En *Fratello v. Archdiocese of N.Y.* (2017)<sup>46</sup>, el segundo circuito, en la primera ocasión que tuvo de pronunciarse sobre esta cuestión después de la decisión del Tribunal Supremo del 2012, confirmó la sentencia recurrida entendiendo que la trabajadora demandante era un ministro a los efectos de la excepción ministerial. El tribunal aplicó así los criterios fijados por *Hosanna-Tabor*: título formal del empleo; sustancia reflejada en el título; uso del título por el trabajador; y funciones desarrolladas. Como directora de la escuela católica, Joanne Fratello era su líder espiritual, cumpliendo importantes funciones religiosas dirigidas a avanzar la misión religiosa del centro escolar, pese al título formal de su empleo (“lay principal”), no esencial o inherentemente religioso, aunque sí sustancialmente, haciendo un uso religioso de ese título y cumpliendo funciones de naturaleza religiosa<sup>47</sup>. Fratello había denunciado a la escuela al no renovarle

<sup>44</sup> Cfr. *Civil Rights Act* of 1964, Title VII, § 702(a), Pub. L. 88-325, 78 Stat. 241 (1964).

<sup>45</sup> Cfr. *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship/USA*, 777 F.3d 829, at 834-836 (6th Cir., February 5, 2015) [Batchelder, J.].

<sup>46</sup> *Fratello v. Archdiocese of N.Y.*, 863 F.3d 190 (2nd Cir., July 14, 2017).

<sup>47</sup> Cfr. *Fratello v. Archdiocese of N.Y.*, at 206-209 [Sack, J.]. Confirmó el fallo recurrido: *Fratello v. Roman Catholic Archdiocese of N.Y.*, 175 F.Supp.3d 152, at 165-168 (SD NY, March 29, 2016) [Seibel, J.].

el contrato de trabajo en lo que creía ser un caso de discriminación de género y de represalias sufridas por las denuncias que había hecho. El segundo circuito advirtió, eso sí, que su fallo no suponía la consideración de todos los directores de las escuelas parroquiales como ministros, pues esto era algo que dependería de las específicas circunstancias del caso, según el Supremo había dicho en su sentencia del 2012<sup>48</sup>.

Por su parte, el séptimo circuito, en *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.* (2018)<sup>49</sup>, concluyó que, para la consideración ministerial de la trabajadora, bastaba con su vinculación a la misión religiosa del centro, pese al carácter más cultural que religioso de las enseñanzas que impartía; es decir, la enseñanza del judaísmo por parte de la profesora y la motivación del centro al contratarla, demostraban que su trabajo promovía la misión religiosa de la escuela<sup>50</sup>. El séptimo circuito evitó el examen funcional y aplicó al caso el conjunto de criterios ofrecidos por *Hosanna-Tabor*, el test “de la totalidad o conjunto de circunstancias”, desde una amplia consideración de las mismas en el caso presente, para concluir que ni el título formal del trabajo de la demandante (“grade school teacher”) ni el uso que de él hacía (nada hacía suponer que se presentara o fuera percibida como un líder religioso) caían dentro de la excepción ministerial, no así la sustancia del título (la enseñanza del hebreo que integraba enseñanzas religiosas en sus lecciones) y las funciones religiosas que ejercía para la escuela (rezaba con los alumnos, enseñaba rituales, leía la Torá, o enseñaba fiestas judías). Miriam Grussgott era una profesora hebrea en una escuela judía que había sufrido un deterioro mental como consecuencia de un tumor cerebral, siendo despedida por ello e iniciando así su acción bajo la ADA.

El noveno circuito, en *Biel v. St. James School* (2018)<sup>51</sup>, se apartó explícitamente de la solución ofrecida por el séptimo circuito en *Grussgott* (2018). Aplicando también aquí el test del “conjunto de circunstancias” trazado por el Supremo en *Hosanna-Tabor* (2012), este tribunal anuló la

<sup>48</sup> Cfr. *Fratello v. Archdiocese of N.Y.*, at 206 [Sack, J.].

<sup>49</sup> *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 882 F.3d 655 (7th Cir., February 13, 2018).

<sup>50</sup> Cfr. *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, at 657-662. Confirmando la sentencia recurrida: *Grussgott v. Milwaukee Jewish Day School, Inc.*, 260 F.Supp.3d 1052, at 1059-1061 (ED WI, May 30, 2017) [Stadtmueller, J.].

<sup>51</sup> *Biel v. St. James School*, 911 F.3d 603 (9th Cir., December 17, 2018).

sentencia recurrida, negando ahora que la maestra de una escuela católica de educación primaria fuera un ministro en los términos de la excepción ministerial. Kristen Biel había sido contratada por una escuela católica. Biel era católica e impartía todas las asignaturas incluyendo la de religión, asistía a la oración escolar que dirigían los alumnos y acudía a la misa mensual para mantener el orden. Al enfermar de cáncer, la profesora solicitó una baja médica. Y fue entonces cuando la directora del centro le hizo saber que, pese a la evaluación positiva que había recibido seis meses antes, su contrato no sería renovado. La trabajadora denunció entonces a la escuela alegando discriminación por razón de su enfermedad bajo la ADA.

En primera instancia, el juez federal de distrito Hatter aplicó la excepción ministerial presentada por el centro escolar, considerando a la trabajadora como un ministro<sup>52</sup>. Pero, ahora, el juez Friedland del noveno circuito, para una mayoría de 2 a 1, dijo que la sentencia del Supremo del 2012 exigía de los tribunales el examen conjunto de todas las circunstancias presentes en el caso, no bastando la presencia de un elemento. Para ello tuvo en cuenta si la escuela la trataba o no como un ministro, si su título reflejaba un entrenamiento y sustancia ministerial, si la trabajadora se consideraba a sí misma como un ministro, y si su trabajo incluía importantes funciones religiosas<sup>53</sup>. De este modo, concluyó que Biel no era un ministro porque no había sido entrenada ni presentada como tal, limitándose su trabajo a enseñar religión según un libro exigido por la escuela e incorporar temas religiosos en otras lecciones<sup>54</sup>. Y es que lo contrario, pensar que todo profesor que enseñara religión en una escuela religiosa debía entrar en la esfera de la excepción ministerial no respetaría *Hosanna-Tabor*, haciendo su análisis irrelevante<sup>55</sup>. Sin embargo, este argumento no convenció al juez Fisher afirmando, en su voto particular en contra, que precisamente ese conjunto de circunstancias era el que hacía de la profesora un ministro<sup>56</sup>, tanto por la sustancia reflejada en su título como

<sup>52</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, 2017 WL 5973293, No. CV 15-04248 TJH (ASx) (CD Cal., January 24, 2017) [Hatter, J.].

<sup>53</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, 911 F.3d 603, at 607-608 (9th Cir., Dec. 17, 2018) [Friedland, J.].

<sup>54</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, at 608-609 [Friedland, J.].

<sup>55</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, at 610-611 [Friedland, J.].

<sup>56</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, at 615-621 [Fisher, J., *dissenting*].

por la importancia de las funciones religiosas que desarrollaba y que asumió al firmar un contrato en el que se comprometió a propagar y manifestar la fe católica en todos los aspectos de su trabajo<sup>57</sup>. Claro que esto supondría un coste, una limitación de garantías legalmente reconocidas. Y es que, por importantes que estas fueran, esas garantías no podían suponer una violación de otros derechos constitucionales como la autonomía de las Iglesias, reconocida en las cláusulas religiosas de la Primera Enmienda, y en su doctrina de la excepción ministerial, que protegía la no interferencia en el autogobierno religioso, de ahí que «si la excepción pretendiera ofrecer suficiente protección para la libertad religiosa, los tribunales deberían dar a esa excepción una amplia aplicación»<sup>58</sup>.

El caso fue reenviado entonces al tribunal inferior para proceder conforme a esta decisión en un caso de posible discriminación laboral bajo la ADA, de modo que fuera ahora en el tribunal federal de distrito donde la escuela pudiera probar que la decisión de no renovar el contrato a la profesora fue por razones educativas y no por no querer adaptarse a la discapacidad de la trabajadora. Mientras tanto, el noveno circuito se negó a la reapertura del caso *en banc* el 25 de junio de 2019 con el parecer contrario de nueve jueces. El juez Nelson hizo una encendida defensa del enfoque funcional de la excepción ministerial, como el mejor modo de resolver la cuestión ante el pluralismo religioso existente, condenando la lectura restrictiva que hacía este circuito y que le alejaba del resto<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, at 611-613 [Fisher, J., *dissenting*].

<sup>58</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, at 622 [Fisher, J., *dissenting*].

<sup>59</sup> Cfr. *Biel v. St. James School*, 926 F.3d 1238, at 1239-1240 [Nelson, J., *dissenting from the denial of rehearing en banc*]. Este juez se quejó del lamentable efecto que estaba produciendo la sentencia del panel del noveno circuito en diciembre de 2018, cuando en abril de 2019, anulando la decisión recurrida, de nuevo negó la condición ministerial a otra profesora católica en *Morrissey-Berru v. Our Lady of Guadalupe*, 769 Fed.Appx 460 (9th Cir., April 30, 2019). En los meses de agosto y septiembre de 2019, la *Becket Fund for Religious Liberty* presentó recursos de apelación al Supremo frente a estas dos sentencias en *James School v. Biel*, *Certiorari to the Ninth Circuit*, Case No. 19-348 (*field*, September 16, 2019), en <https://s3.amazonaws.com/becketnewsite/No.-19-PetitionForAWritOfCertiorari.pdf>; *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, *Certiorari to the Ninth Circuit*, Case No. 19-267 (*field*, August 28, 2019), en [https://s3.amazonaws.com/becketnewsite/CertPetition\\_OLGSchool.pdf](https://s3.amazonaws.com/becketnewsite/CertPetition_OLGSchool.pdf); *Morrissey-Berru v. Our Lady of Guadalupe*, Case No. 2:16-cv-09353-SVW-AFM (9th Cir., April 30, 2019); *Morrissey-Berru v. Our Lady of Guadalupe*, Case No. 2:16-CV-09353-SVW-AFM (CD CA, December 6, 2017).



## 2.2. *La naturaleza y alcance de la excepción ministerial*

Después de *Hosanna-Tabor*, los tribunales no han cesado en su esfuerzo por clarificar la doctrina de la *excepción ministerial*. Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo de Kentucky sostuvo en *Kirby* (2014) que la excepción ministerial, a diferencia de lo que, a su juicio, sucedía con la *abstención eclesial*, era una excepción, no una exención, es decir, mientras que los tribunales seculares carecían de competencia, no tenían jurisdicción, para oír disputas sobre doctrina eclesial, esos tribunales sí podían conocer y resolver litigios de empleo, reclamaciones contractuales o de resarcimiento de daños, u otras similares, autoridad que no se perdía al aplicar, como defensa de la entidad religiosa, una excepción ministerial<sup>60</sup>. Más tarde, el sexto circuito, en *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship, USA* (2015)<sup>61</sup>, dijo que esta excepción era una limitación estructural, una defensa afirmativa de las Iglesias impuesta por el gobierno sobre la base constitucional de la Primera Enmienda, una limitación que no era renunciabile<sup>62</sup>.

Hubo casos también en los que los tribunales se dividieron sobre la aplicación o no de la doctrina de la excepción ministerial. Uno de esos litigios fue *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church* (2012)<sup>63</sup>, cuando el Tribunal Supremo del Estado de Washington anuló la sentencia recurrida, volviendo así a la decisión del tribunal de primera instancia. En

<sup>60</sup> Cfr. *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 597, at 607-608 (KY Sup. Ct., April 17, 2014) [Minton, C. J.]. Esta lectura fue confirmada por otros tribunales. Así, un tribunal estatal de Connecticut reconoció que la excepción ministerial aplicable al caso de una empleada en una escuela religiosa que alegaba despido discriminatorio por razón de sexo y embarazo operaba como una defensa afirmativa y no como una inmunidad o prohibición de jurisdicción, cfr. *Trinity Christian School v. Commission on Human Rights & Opportunities*, 2016 Conn. Super. LEXIS 2256 (CT Super. Ct., August 22, 2016), decisión confirmada por el Supremo de Connecticut en *Trinity Christian School v. Commission on Human Rights & Opportunities*, 189 A.3d 79 (CT Sup. Ct., August 7, 2018) [Palmer, J.]. Por su parte, en *McKnight v. Old Ship of Zion Missionary Baptist Church*, 2016 Conn. Super. LEXIS 2065 (CT Super. Ct., July 28, 2016), este tribunal rechazó el argumento de falta de jurisdicción en el caso de una reclamación salarial y de beneficios de un trabajador contra la Iglesia baptista que previamente le había empleado.

<sup>61</sup> *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship, USA*, 777 F.3d 829 (6th Cir., February 5, 2015).

<sup>62</sup> Cfr. *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship, USA*, at 836 [Batchelder, J.].

<sup>63</sup> *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church*, 286 P.3d 357 (Wash., October 4, 2012).



este caso, la directora financiera de una Iglesia presbiteriana había acusado a su pastor de poner en riesgo el estado de exención fiscal de la Iglesia. Aquí comenzó un proceso interno que concluyó en un informe contrario a la trabajadora demandante en el que se recomendaba su despido por mala conducta. Angela Erdman interpuso entonces una demanda ante los tribunales civiles por negligencia de la Iglesia en el control y permanencia de uno de sus pastores, así como por discriminación sexual contraria al Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964. En primera instancia, el tribunal dijo que, en ese momento, carecía de datos suficientes para saber si la demandante era un ministro a efectos de la excepción ministerial, por lo que no aceptó la defensa planteada por la Iglesia demandada frente a la acción sobre trato discriminatorio. Pero también rechazó las peticiones de la demandante relativas a la conducta negligente de la Iglesia, pues la controversia era eclesiástica y los tribunales civiles no podían revisar las decisiones tomadas por los órganos eclesiásticos en sus asuntos de doctrina o disciplina, según exigía la doctrina de la abstención eclesiástica. En cambio, el tribunal de apelación anuló la decisión del inferior por lo que se refiere a la actuación negligente de la Iglesia, al entender que la controversia no era religiosa sino civil. Se trataba de un litigio sobre responsabilidad por daños que podía ser resuelto conforme a principios neutrales de derecho (es decir, de *civil tort law*), reenviando el caso entonces al tribunal inferior para que procediera conforme a ello; y, en segundo lugar, dijo que la Primera Enmienda no impedía al tribunal pronunciarse sobre la discriminación laboral<sup>64</sup>.

Al llegar el caso al Tribunal Supremo de Washington, todos los jueces coincidieron con el resultado final que volvía a rechazar lo relativo a la negligencia de la Iglesia, pues los tribunales civiles no podían revisar las decisiones de las Iglesias una vez adoptadas por sus autoridades jerárquicas, debiendo tomarlas como vinculantes, según enseñaba la doctrina de la abstención eclesiástica; en caso contrario, se entrometerían en asuntos de doctrina y de disciplina reservados a las Iglesias<sup>65</sup>. Esta decisión fue hecha pública en octubre de 2012, cuando el Supremo federal

<sup>64</sup> Cfr. *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church*, 234 P.3d 299, at 305-311 (Wash. App., June 29, 2010) [Houghton, J.].

<sup>65</sup> Cfr. *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church*, 286 P.3d 357, at 367 (Wash. Sup. Ct., October 4, 2012) [Madsen, C. J.]; at 376 [Chambers, J., *dissenting and concurring in part*].

ya se había pronunciado en el mes de enero sobre la excepción ministerial en *Hosanna-Tabor*. Así, este caso fue la primera ocasión que tuvo el Tribunal Supremo del Estado de Washington de abordar la cuestión. Aquí los jueces se dividieron con relación a la posible aplicación al caso de la doctrina de la exención ministerial. Mientras que la mayoría de seis jueces entendía que, si el tribunal de primera instancia, al que reenviaba el asunto para su determinación, concluía que había lugar a ella, esa doctrina es la que exigía el rechazo de las pretensiones de la demandante sin recurrir a principios neutrales de derecho como, en cambio, había hecho el tribunal de apelación<sup>66</sup>. Por el contrario, otros tres jueces no creían que el caso mereciera recurrir a la exención ministerial, pudiendo ser resuelto a través de criterios neutrales, como el mejor modo de resolver esta clase de controversias sobre decisiones negligentes de las Iglesias, si no se quería constitucionalizar su absoluta inmunidad<sup>67</sup>.

Por otra parte, en un caso reciente, un tribunal federal de distrito de New York no admitió como ministro al demandante, pero sí incluyó dentro de la esfera de protección del libre ejercicio de la Primera Enmienda el caso de un despido tras comentarios contra la política de la organización religiosa. En *Aparicio v. Christian Union, Inc.* (2019)<sup>68</sup>, el antiguo director de asuntos públicos de una organización cristiana de liderazgo estudiantil sin ánimo de lucro, despedido, según él, por sus comentarios críticos contra la política discriminatoria de la organización que excluía la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, no fue reconocido como ministro por el tribunal en aplicación de los cuatro criterios apuntados por el Supremo en *Hosanna-Tabor* (Rafael Aparicio parecía contar con un título secular, aunque con posiciones directivas en una organización religiosa; carecía, en cambio, de formación o entrenamiento religioso; no constaba si se consideraba un ministro de la organización o no; siendo las funciones desarrolladas (recaudación de fondos y conexión con donantes) para la organización esencialmente seculares)<sup>69</sup>. Esto no significaba, sin embargo, que la organización no

<sup>66</sup> Cfr. *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church*, at 368 [Madsen, C. J.].

<sup>67</sup> Cfr. *Erdman v. Chapel Hill Presbyterian Church*, at 376 [Chambers, J., *dissenting and concurring in part*].

<sup>68</sup> *Aparicio v. Christian Union, Inc.*, Case No. 18-cv-0592 (ALC), 2019 WL 1437618 (SD NY, March 29, 2019).

<sup>69</sup> Cfr. *Aparicio v. Christian Union, Inc.*, at \*9-14 [Carter, J.].

tuviera derecho a elegir esas personas para el desarrollo de sus funciones religiosas, sin que la medida prevista en el Título VII de la *Civil Rights Act* contra las represalias por denuncias de actos irregulares o ilegales tuviera lugar en casos en los que un empleado censurase la política de su organización, pudiendo esta discriminar por razones religiosas para el logro de sus misiones religiosas<sup>70</sup>.

### 2.2.1. Dentro de la excepción ministerial

Aunque *Hosanna-Tabor* (2012) se había querido limitar expresamente a la controversia de discriminación laboral presentada bajo la ADA, otros tribunales estatales y federales fueron extendiendo la doctrina de la excepción ministerial a una serie de casos muy diversos. El primero de ellos fue el de las reclamaciones contractuales, estrechamente conectadas con el trato discriminatorio en el empleo. Y a este le siguieron otros litigios relacionados con los abusos sexuales y acoso del clero, con el ambiente de trabajo hostil, o con la responsabilidad civil por daños. Todos ellos compartían una misma lógica, es decir, los tribunales civiles no podían entrar en aquellas disputas eclesiales en las que estuvieran implicados asuntos de doctrina religiosa o de gobierno o disciplina eclesial. Si en esos casos no era posible recurrir a reglas o principios neutrales de derecho para resolverlos, la Primera Enmienda exigía a los tribunales que se abstuvieran.

(1) Reclamaciones contractuales con cuestiones eclesiales de doctrina o disciplina. Este fue el caso de *Kirby v. Lexington Theological Seminary* (2012) y *Kant v. Lexington Theological Seminary* (2012)<sup>71</sup>, donde un tribunal estatal de apelación de Kentucky incluyó dentro de la excepción ministerial a los dos profesores de ese seminario; de *DeBruin v.*

<sup>70</sup> Cfr. *Aparicio v. Christian Union, Inc.*, at \*16-18 [Carter, J.].

<sup>71</sup> Cfr. *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, Case No. 2010-CA-001798-MR, at \*13 (KY App., July 27, 2012) [Caperton, J.]; *Kant v. Theological Seminary*, 2012 Ky. App. Unpub. LEXIS 1014, Case No. 2011-CA-000004-MR, at \*24 (KY App., July 27, 2012) [Moore, J.]. Más tarde, el 17 de abril de 2014, el Tribunal Supremo de Kentucky confirmó la sentencia recurrida en el caso de Kirby y anuló la relativa a Kant: *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 597, at 614 (KY Sup. Ct., April 17, 2014) [Minton, C. J.] y *Kant v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 587, at 595 (KY Sup. Ct., April 17, 2014) [Minton, C. J.].

*St. Patrick Congregation* (2012)<sup>72</sup>, por el Supremo de Wisconsin en el caso de la directora de una escuela católica despedida sin justa causa; de *Mills v. Standing General Commission on Christian Unity* (2013)<sup>73</sup>, por el Tribunal Supremo de New York en la reclamación presentada por el empleado de una organización metodista; de *Givens v. St. Adalbert Church* (2013)<sup>74</sup>, por un tribunal estatal de Connecticut en la demanda contractual de una empleada acosada sexualmente por un sacerdote; de *Fisher v. Archdiocese of Cincinnati* (2014)<sup>75</sup>, por un tribunal de Ohio en el caso de la directora de un cementerio católico despedida; de *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater* (2012)<sup>76</sup>, cuando un tribunal de apelación de Maryland incluyó, bajo la excepción ministerial, la reclamación contractual de una trabajadora despedida tras denunciar el acoso

<sup>72</sup> Cfr. *DeBruin v. St. Patrick Congregation*, 816 N.W.2d 878, at 890 (Wis., July 12, 2012) [Roggensack, J.]. Aquí el Supremo de Wisconsin rechazó la acción por incumplimiento contractual de una directora de formación religiosa en una parroquia católica que fue despedida, sin una buena y justa causa para ella, lo que parecía exigirse en su contrato.

<sup>73</sup> Cfr. *Mills v. Standing General Commission on Christian Unity*, 39 Misc.3d 296, at 305-308 (NY, January 29, 2013) [Ramos, J.]. Aquí el Tribunal Supremo de New York aplicó la excepción a un empleado ministerial que trabajaba para una organización metodista a la que denunciaba por incumplimiento de contrato, lo que exigiría del tribunal entrar a interpretar doctrina y disciplina eclesial, cuando además ni siquiera había probado la existencia de un contrato entre él y la demandada.

<sup>74</sup> Cfr. *Givens v. St. Adalbert Church*, 2013 Conn. Super. LEXIS 1704, Case No. HHDCV1260324595 (Conn Super. Ct. July 25, 2013) [Sheridan, J.]. Este tribunal estatal de Connecticut resolvió el caso de abuso sexual por parte de un sacerdote sobre la demandante Mary Givens, rechazando las reclamaciones contractuales que le hubieran llevado al tribunal a entrar en cuestiones de doctrina y práctica religiosa, no así las relativas al acoso sufrido.

<sup>75</sup> Cfr. *Fisher v. Archdiocese of Cincinnati*, 6 N.E. 3d 1254, at 1258-1262 (OH App., March 14, 2014) [Fischer, J.]. En este caso, la codirectora de un cementerio católico que había sido despedida, tras desaparecer su puesto de trabajo, en una operación de restructuración por el nuevo director ejecutivo, sí debía ser considerada ministro, según el análisis multifactorial de su posición de *Hosanna-Tabor* (2012).

<sup>76</sup> Cfr. *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater*, 28 A.3d 1171, at 1189-1190 (MD App., September 21, 2011) [Murphy, J.]. Recordemos que este caso fue una denuncia de acoso sexual por una anterior directora de música de una Iglesia en la que un tribunal estatal de Maryland rechazó la excepción en el caso del acoso, al no existir ninguna razón doctrinal que le impidiera entrar a resolver el caso, mientras que, en cambio, la reclamación contractual sí que estaba protegida por la excepción, al entrar en cuestiones de gobierno eclesial.

sexual sufrido; y, finalmente, de *Lee v. Sixth Mount Zion Baptist Church of Pittsburgh* (2018)<sup>77</sup>.

En este último caso, el tercer circuito no permitió seguir adelante con una reclamación de incumplimiento contractual presentada por el pastor baptista William David Lee contra su Iglesia a la que pedía una compensación por incumplimiento de contrato sin causa. Según decía la demandada, el pastor había sido despedido por su Iglesia al romper el acuerdo de “adecuado liderazgo espiritual”. No había sabido dirigir a la comunidad, viéndose esta reducida en número de asistentes y de contribuyentes. El tribunal dijo que, mientras examinar las contribuciones económicas o la asistencia a los servicios religiosos y demás actividades eran cuestiones de mera aritmética secular, en cambio, analizar el papel causante del demandante en ello exigiría entrar en la cuestión de lo que la Iglesia entendía como una *adecuada* o correcta guía espiritual, asuntos estos sobre los que ya no le estaría permitido conocer, por la cláusula de no establecimiento de la Primera Enmienda; más aún, analizar las razones por las que el pastor fue finalmente despedido era algo similar a plantarse si la razón religiosa aportada por la institución religiosa para hacerlo era un pretexto o no, lo que el Tribunal Supremo había prohibido en *Hosanna-Tabor*<sup>78</sup>.

(2) Casos indirectamente relacionados con supuestos de acoso o de abuso sexual y con implicaciones eclesiásticas. Un tribunal federal de quiebra de Wisconsin, en *In re Archdiocese of Milwaukee* (2014)<sup>79</sup>, aplicó la excepción ministerial para evitar así la reclamación de más de 475 mil dólares presentada por un sacerdote católico contra la diócesis de Milwaukee. A este sacerdote se le había apartado del ministerio tras la acusación de abuso sexual presentada contra él, pero posteriormente un tribunal estatal le declaró inocente. Ahora reclamaba contra la diócesis en quiebra, por esos asuntos, el reembolso de las cantidades adeudadas en concepto de pagos atrasados, así como de otras cuantías relacionadas con el proceso<sup>80</sup>. Este lamentable tipo de asuntos ocupó a otro tribunal

<sup>77</sup> Cfr. *Lee v. Sixth Mount Zion Baptist Church of Pittsburgh*, 903 F.3d 113 (3rd Cir., September 5, 2018) [Shwartz, J.].

<sup>78</sup> Cfr. *Lee v. Sixth Mount Zion Baptist Church of Pittsburgh*, at 121-122 [Shwartz, J.].

<sup>79</sup> *In re Archdiocese of Milwaukee*, 515 B.R. 579 (ED WI Bankr., August 6, 2014).

<sup>80</sup> Cfr. *In re Archdiocese of Milwaukee*, at 581-583 [Kelley, J.].

de quiebra de Delaware en *In re Catholic Diocese of Wilmington* (2014)<sup>81</sup>, cuando, en aplicación de la doctrina de la excepción ministerial, tampoco accedió a la demanda presentada por un sacerdote apartado del ministerio por su obispo en otro caso de abuso sexual y que ahora reclamaba el pago de una pensión y sustento<sup>82</sup>. Y en otro caso, *Preece v. The Covenant Presbyterian Church* (2015)<sup>83</sup>, la excepción ministerial le sirvió a un tribunal federal de Nebraska para rechazar las reclamaciones presentadas por el director de pastoral juvenil de una Iglesia. Este trabajador, un empleado ministerial, había sido despedido, según él, por haberse divorciado de su esposa y tras denunciar el acoso sexual sufrido por su pastor. Aquí el tribunal incluyó también, bajo la excepción, la cuestión relativa al acoso, puesto que, más que un caso de actos físicos externos de un ministro sobre otro, aquí se trataba de un asunto interno de la Iglesia relacionado con su decisión sobre el despido, de modo que el tribunal no podría resolverlo sin una excesiva vinculación del gobierno con la religión en contra de la Primera Enmienda<sup>84</sup>.

(3) Litigios por ambiente de trabajo hostil en los que estuviera presente la doctrina de la Iglesia. Un tribunal federal de distrito de Illinois se enfrentó, el 30 de septiembre del año 2018, a una acción que no tenía que ver tanto con el despido como con el ambiente de trabajo al que se vio sometido un trabajador, por los comentarios despectivos sobre él del párroco para el que trabajaba. Sandor Demkovich era un organista y director de música en una parroquia católica de una ciudad de Illinois al sur de Chicago que fue despedido, tras negarse a renunciar a su empleo, una vez que contrajo matrimonio con otro hombre, contraviniendo así gravemente la doctrina de la Iglesia católica. Tras haber demandado por trato discriminatorio a la Iglesia sin éxito por la excepción ministerial reconocida, Demkovich inició una nueva acción argumentando ahora que esa excepción no era aplicable a las denuncias de ambiente de trabajo hostil, buscando así el resarcimiento por los daños

<sup>81</sup> *In re Catholic Diocese of Wilmington*, 513 B.R. 639 (DE Bkrptcy., July 16, 2014).

<sup>82</sup> Cfr. *In re Catholic Diocese of Wilmington*, at 644-650 [Sontchi, J.].

<sup>83</sup> *Preece v. The Covenant Presbyterian Church*, 2015 WL 1826231, Case No. 8:13-cv-188 (D NE, April 22, 2015).

<sup>84</sup> Cfr. *Preece v. The Covenant Presbyterian Church*, at \*10-11 [Thalken, J.].

sufridos (estrés emocional, angustia mental y dolencias físicas) a consecuencia de ello. En *Demkovich v. St Andrew the Apostle Parish, Calumet City* (2018)<sup>85</sup>, este tribunal federal de Illinois dijo que, en este tipo de casos, si la clase de acción exigía al tribunal entrar en una controversia sobre doctrina religiosa, la Primera Enmienda protegía a la organización religiosa demandada, mientras que, en cambio, si no subyacía ninguna razón religiosa en la acción de empleo denunciada, no habría riesgo para el libre ejercicio religioso de la institución, pudiendo resolverse el caso acudiendo a reglas neutrales de derecho<sup>86</sup>. Siendo esto así, en el caso presente, el acoso y ambiente laboral hostil al que el sacerdote Jacek Dada había sometido al empleado con comentarios muy despectivos, respondía a la orientación sexual de este, así como a su estado civil, algo que exigía entrar en la consideración moral y doctrinal que sobre ello tenía la Iglesia católica, cuando esta ofrecía una justificación religiosa para el asunto y cuando el caso llevaría al tribunal a inmiscuirse excesivamente en cuestiones de doctrina y gobierno eclesiástico<sup>87</sup>. Eso sí, otra respuesta merecía el caso relativo a los comentarios y al ambiente hostil creado por el aspecto físico (sobrepeso) y enfermedad del empleado (diabetes), cuando la conexión con la doctrina o praxis eclesial era inexistente<sup>88</sup>.

(4) Casos de responsabilidad civil por daños en asuntos de disciplina o doctrina eclesial. Un tribunal estatal de California, en *Sumner v. Simpson University* (2018)<sup>89</sup>, resolvió un caso en el que la demandante Sarah Sumner, profesora y decano de un Seminario evangélico o Escuela de Teología (“A.W. Tozer Theological Seminary”), dependiente de la cristiana *Simpson University*, fue despedida por insubordinación<sup>90</sup>.

<sup>85</sup> *Demkovich v. St Andrew the Apostle Parish*, 343 F.Supp.3d 772 (ND IL, September 30, 2018).

<sup>86</sup> Cfr. *Demkovich v. St Andrew the Apostle Parish, Calumet City*, at 785-786 [Chang, J.].

<sup>87</sup> Cfr. *Demkovich v. St Andrew the Apostle Parish, Calumet City*, at 786-787 [Chang, J.].

<sup>88</sup> Cfr. *Demkovich v. St Andrew the Apostle Parish, Calumet City*, at 787-788 [Chang, J.].

<sup>89</sup> *Sumner v. Simpson University*, 27 Cal.App.5th 577 (CA App., September 25, 2018).

<sup>90</sup> Sarah Sumner tomó acciones sin consultarlas con el presidente de la Universidad. Esto fue percibido como una muestra de insubordinación y de desprecio hacia la autoridad que llevó al despido final de la empleada, cfr. *Sumner v. Simpson University*, at 580-584 [Blease, J.].



El empleador demandado era religioso y ahora el tribunal entendió que el empleado era uno de sus ministros<sup>91</sup>. La causa de despido por insubordinación estaba prevista en su contrato como una de las posibles razones de no renovación anual. La trabajadora pidió resarcimiento de daños por tres causas: difamación por las falsas declaraciones vertidas tras su primer despido; invasión de privacidad por acceder el presidente de la Universidad, sin el permiso de la demandante, a su cuenta de correo electrónico, y compartir los *emails* que allí se encontró con su mujer; y producción intencional de estrés emocional debido a su despido. Pues bien, el tribunal entendió que esta clase de acción de resarcimiento por daños, *tort action*, era parte integrante de las razones por las que la empleada había sido despedida, de suerte que el conocimiento de las razones religiosas del despido de una trabajadora no era posible por la excepción ministerial y, si era verdad que las razones del despido en este caso podrían no ser estrictamente religiosas, no era menos cierto que la Primera Enmienda lo que protegía era el *acto de la decisión* no la motivación subyacente<sup>92</sup>. En este punto confirmó la decisión recurrida.

En *Byrd v. DeVaux* (2019)<sup>93</sup>, un tribunal federal de distrito de Maryland rechazó la demanda presentada por un pastor de una Iglesia metodista afroamericana en un caso de difamación por aparente invasión de su intimidad. Alicia Byrd reaccionó así contra los informes de un comité interno de esa Iglesia que censuraban su gestión al frente de la Iglesia local por comprometer su propiedad para construir una instalación no lucrativa sin contar con la aprobación adecuada, así como por una carta en la que se le acusaba a Byrd de mezclar los fondos de la Iglesia. El tribunal federal dijo que, aunque las declaraciones vertidas unían aspectos de doctrina y disciplina eclesial con otros de carácter secular, en conjunto, el informe y la carta eran un asunto de disciplina interna de la Iglesia, sin que los tribunales pudieran entrar a juzgar sobre ellos por la doctrina de la abstención eclesiástica y de la excepción ministerial, bajo el precedente *Linklater* (2011)<sup>94</sup>.

<sup>91</sup> Cfr. *Sumner v. Simpson University*, at 589 [Blease, J.].

<sup>92</sup> Cfr. *Sumner v. Simpson University*, at 596 [Blease, J.].

<sup>93</sup> *Byrd v. DeVaux*, Case No. DKC 17-3251, 2019 WL 1017602 (D MD, March 4, 2019).

<sup>94</sup> Cfr. *Byrd v. DeVaux*, at \*12-23 [Chasanow, J.].

### 2.2.2. *Fuera de la excepción ministerial*

Por tanto, si la razón de ser a la hora de incluir bajo el amparo de la excepción ministerial los litigios vistos era la presencia de asuntos internos de doctrina religiosa o de disciplina eclesial, ausentes estos, los tribunales tendrían que resolverlos mediante la aplicación de principios neutrales de derecho. Era claro que las Iglesias habían decidido en su momento pactar voluntariamente con sus trabajadores lo que ahora estaban obligadas a cumplir.

(1) Reclamaciones contractuales sin implicaciones doctrinales o disciplinarias. En el caso del cumplimiento contractual de beneficios y de compensaciones prometidas, un tribunal de apelación del Distrito de Columbia dijo, en *Second Episcopal Dist. African Methodist Episcopal Church v. Prioleau* (2012)<sup>95</sup>, que la excepción ministerial no impedía todas las posibles reclamaciones de los ministros religiosos. Este fue un caso de reclamación salarial por el pastor metodista Deloris Prioleau en el que no se vio afectada ninguna doctrina eclesial, sino únicamente la satisfacción del compromiso asumido por la Iglesia tras el trabajo realizado por la ministra, algo que podría ser resuelto en aplicación de principios neutrales de derecho<sup>96</sup>.

Por otra parte, sabemos que el Supremo de Kentucky, en *Kirby v. Lexington Theological Seminary* (2014)<sup>97</sup>, mantuvo la demanda de incumplimiento contractual fuera del alcance de la excepción ministerial, pues, para el Tribunal, las transacciones contractuales, así como el cumplimiento de sus promesas, era algo que asumían voluntariamente las partes, la institución religiosa y el trabajador, sin que su examen y cumplimiento limitara en modo alguno los derechos de libre ejercicio de la primera, pues el gobierno ni interfería en la elección eclesial de los ministros, ni el tribunal entraba en asuntos doctrinales de la Iglesia<sup>98</sup>.

<sup>95</sup> *Second Episcopal Dist. African Methodist Episcopal Church v. Prioleau*, 49 A.3d 812 (DC Ct. App., August 9, 2012).

<sup>96</sup> Cfr. *Second Episcopal Dist. African Methodist Episcopal Church v. Prioleau*, 49 A.3d 812, at 817 (DC Ct. App., August 9, 2012) [Washington, C. J.].

<sup>97</sup> *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 597 (KY, April 17, 2014).

<sup>98</sup> Cfr. *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 597, at 615-621 (KY Sup. Ct., April 17, 2014) [Minton, C. J.]. El caso del otro profesor judío Kant era distinto por no ser ministro, pero el Tribunal Supremo de Kentucky dijo que la abstención eclesiásti-

En otro caso, *Galetti v. Reeve* (2014)<sup>99</sup>, un tribunal estatal de New Mexico dijo que la Primera Enmienda no hacía inmunes de toda acción legal a cualquier institución religiosa y sus miembros, sino que solo protegía frente a aquellas reclamaciones que implicaran doctrinas religiosas, de ahí que, en este caso, uno de incumplimiento de contrato en el despido de una profesora de una escuela adventista tras denuncias de acoso, no había lugar a la excepción ministerial, al ser susceptible de solución sin excesiva vinculación religiosa<sup>100</sup>.

En *Bigelow v. Sassafras Grove Baptist Church* (2016)<sup>101</sup>, un tribunal estatal de North Carolina entendió que la excepción ministerial no era aplicable a un caso en el que el demandante, un pastor baptista, no se oponía a la decisión de la Iglesia de terminar su contrato, sino que solo buscaba el cumplimiento de una obligación contractual. Además, al no tratarse de una controversia eclesiástica sobre la que el tribunal debiera entrar a interpretar o conocer asuntos de doctrina o disciplina interna, tampoco entraba en juego la doctrina de la abstención eclesiástica<sup>102</sup>.

Y en otro caso, *Mis v. Fairfield College Preparatory School* (2017)<sup>103</sup>, el tribunal no aceptó la defensa de excepción ministerial presentada por esta escuela preparatoria de los jesuitas que había despedido a uno de sus profesores por mala conducta moral. Mr. Mis denunció su despido y reclamó incumplimiento de contrato, así como difamación. El tribunal entendió que el caso podría ser resuelto recurriendo a principios

---

ca no impedía la reclamación contractual del demandante: *Kant v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 587, at 596 (KY Sup. Ct., April 17, 2014) [Minton, C. J.].

<sup>99</sup> *Galetti v. Reeve*, 331 P.3d 997 (NM Ct App., May 28, 2014).

<sup>100</sup> Cfr. *Galetti v. Reeve*, at 1001-1002 [García, J.].

<sup>101</sup> *Bigelow v. Sassafras Grove Baptist Church*, 786 S.E.2d 358 (NC App., May 10, 2016).

<sup>102</sup> Cfr. *Bigelow v. Sassafras Grove Baptist Church*, at 363-366 [Geer, J.].

<sup>103</sup> *Mis v. Fairfield College Prep. School*, 2017 Conn. Super. LEXIS 3741 (CT Super., June 20, 2017). Al año siguiente, el tribunal rechazó la consideración de este profesor de historia Jason Mis como ministro. El título de profesor de historia no era formalmente religioso. Entre las funciones de este profesor, había algunas claramente religiosas (asistencia a viajes de misión, a actos litúrgicos como la santa Misa, o impartir charlas sobre fe). Sin embargo, este profesor no se consideraba ministro. Esto sirvió para que el tribunal rechazara su consideración ministerial e hiciera superfluo el elemento de las funciones religiosas del test de *Hosanna-Tabor*, pues sería suficiente con que un profesor despedido hiciera valer esa consideración subjetiva para que sus funciones religiosas no lo fueran, o no tanto, cfr. *Mis v. Fairfield College Prep. School*, Case No. FBTCV166057613, 2018 WL 7568910 (CT Super., June 12, 2018).

neutrales de derecho, sin tener que interpretar o tomar partido por definiciones distintas de mala conducta moral.

Por su parte, en *Saint Augustine School v. Cropper* (2017)<sup>104</sup>, el Supremo de Kentucky consideró que la reclamación de incumplimiento contractual por la administradora de una escuela católica, despedida ante la disminución de matrículas de alumnos e ingresos, podría ser resuelta sin entrar en asuntos doctrinales pues, a menos que en el caso intervinieran razones asociadas con la doctrina o gobierno eclesial, la doctrina de la abstención eclesiástica no tendría lugar aquí, un caso en el que la escuela demandada había descartado la defensa de la excepción ministerial<sup>105</sup>.

Y para terminar con las reclamaciones contractuales de los ministros religiosos, un tribunal de California, en *Sumner v. Simpson University* (2018)<sup>106</sup>, sí accedió a la petición de la demandante en este punto, pues la controversia podría ser resuelta a través de principios neutrales de derecho, sin excesiva vinculación con la doctrina religiosa de la organización. Aquí, la causa del despido de la empleada era su alegada insubordinación, tal y como esta figuraba en el manual de la Facultad incorporado en el contrato de empleo de Sumner. El problema es que la trabajadora alegaba que ella nunca recibió el protocolo que la institución decía no haber cumplido, aspecto este que podría ser decidido según esas reglas neutrales sin “navegar por aguas doctrinales” y sin vulnerar la autonomía religiosa de la institución, algo que decidió limitar ella misma cuando voluntariamente firmó el contrato con la empleada despedida<sup>107</sup>.

(2) Controversias sobre acoso y abuso sexual. En *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater* (2012)<sup>108</sup>, el tribunal dejó fuera del alcance de la excepción ministerial la reclamación sobre acoso sexual, del mismo modo que antes lo hiciera en *Black v. Snyder* (1991). Otro caso sería el de las represalias por denuncias de abuso sexual obligadas por ley, pues las organizaciones religiosas no podían despedir a sus líderes por-

<sup>104</sup> *Saint Augustine School v. Cropper*, 533 S.W. 3d 186 (KY, November 2, 2017).

<sup>105</sup> Cfr. *Saint Augustine School v. Cropper*, at 188-189 [Minton, C. J.].

<sup>106</sup> *Sumner v. Simpson University*, 27 Cal.App.5th 577 (CA App., September 25, 2018).

<sup>107</sup> Cfr. *Sumner v. Simpson University*, at 593-594 [Blease, J.].

<sup>108</sup> Cfr. *Prince of Peace Lutheran Church v. Linklater*, 28 A.3d 1171, at 1182-1186 (MD App., September 21, 2011) [Murphy, J.]; *Black v. Snyder*, 471 N.W.2d 715, at 721 (Minn. App., June 18, 1991) [Lansing, J.].

que estos se opusieran a cometer un delito, como sería la no denuncia de esos casos. En *Ballaban v. Bloomington Jewish Community* (2013)<sup>109</sup>, un tribunal estatal de Indiana así lo entendió en un caso en el que a un rabino le despidieron antes de terminar su contrato por su comportamiento, algo que él negaba, argumentando, en cambio, que la razón de su despido fue la denuncia a las autoridades de una conducta inapropiada de un profesor con sus alumnos. En primera instancia, el tribunal dijo que el demandante no había podido probar la razón real por la que había sido despedido, por lo que la excepción ministerial amparaba al centro judío. Cuando el caso llegó en apelación, este tribunal confirmó la decisión recurrida con tres opiniones distintas pero coincidentes en la no aplicabilidad de la doctrina de la excepción ministerial a estas clases de denuncias, algo que resultaba probado<sup>110</sup>.

(3) Despidos en casos de matrimonio entre personas del mismo sexo (*same-sex marriages*). Cuando trabajadores en posiciones ministeriales contrajeron matrimonio con personas del mismo sexo, después de la sentencia del Supremo en *Obergefell v. Hodges* (2015)<sup>111</sup>, un tribunal federal de Illinois, en *Collette v. Archdiocese of Chicago* (2016)<sup>112</sup>, no se quiso pronunciar sobre la cuestión. El director de liturgia y música de una parroquia católica había sido despedido después de saberse que estaba organizando la boda con su compañero del mismo sexo. La Iglesia católica invocó la excepción ministerial como defensa a la acción planteada por el demandante por discriminación en razón de su orientación sexual (Título VII de la *Civil Rights Act*)<sup>113</sup>.

(4) Reclamaciones por ambiente de trabajo hostil. Un tribunal de California no quiso aplicar, al menos en ese momento del litigio, la excepción ministerial pedida por la archidiócesis de San Francisco en un caso en el que una profesora de biología en un instituto católico masculino había sufrido acoso sexual por los alumnos, lo que además le había causado estrés emocional. En *Bohnert v. Roman Catholic Archbishop of*

<sup>109</sup> *Ballaban v. Bloomington Jewish Community*, 982 N.E.2d 329 (IN App., January 17, 2013).

<sup>110</sup> Cfr. *Ballaban v. Bloomington Jewish Community*, at 334-339 [Brown, J.].

<sup>111</sup> *Obergefell v. Hodges*, 135 S.Ct. 2584 (June 26, 2015).

<sup>112</sup> *Collette v. Archdiocese of Chicago*, 200 F.Supp.3d 730 (ND IL, July 29, 2016).

<sup>113</sup> Cfr. *Collette v. Archdiocese of Chicago*, at 733-735 [Kocoras, J.].

*San Francisco* (2015)<sup>114</sup>, el tribunal encontró que, en ese momento, había muchos flecos del caso sin resolver y que la defensa de la excepción ministerial era por ello discutible pues, si la diócesis demandada así lo defendía (la trabajadora pertenecía al departamento ministerial del campus y era responsable de un programa de retiro y de otros similares), había otros hechos aportados por la demandante que parecían negarlo (no era un ministro ordenado ni vocacionado, enseñaba biología). Dicho esto, el tribunal lo que sí creyó es que había indicios para que siguieran adelante las dos reclamaciones sobre ambiente laboral hostil y estrés emocional<sup>115</sup>.

(5) Responsabilidad civil por daños en caso de difamación. El Tribunal Supremo de Kentucky resolvió una cuestión incidental relativa a las defensas de *excepción ministerial* y *abstención eclesiástica* en un caso en el que se vio afectada la Iglesia presbiteriana con relación al despido de uno de sus ministros. En *Presbyterian Church (USA) v. Edwards (Judge, Jefferson Circuit Court)* (2018)<sup>116</sup>, el tribunal dijo que, a fin de precisar si la Iglesia gozaba de la inmunidad pedida bajo la abstención eclesiástica, en el caso de la reclamación planteada por el pastor, sí podía exigirse a la Iglesia la revelación de aquella información necesaria para resolver esa cuestión de la inmunidad eclesial. La Iglesia había publicado la razón del despido del pastor alegando violaciones éticas y, ante la demanda de difamación presentada, invocó en su defensa la excepción ministerial y la abstención eclesiástica. El tribunal de primera instancia exigió que la Iglesia revelara la información solicitada por el demandante sin haber resuelto la cuestión de su inmunidad como ella pedía. Y la Iglesia recurrió entonces esta decisión del tribunal inferior. Ahora, el de apelación entendió que el de primera instancia había abusado de su discreción al exigir una amplia revelación, pero sí permitió aquella necesaria para resolver la cuestión previa planteada. Uno de sus jueces escribió un voto particular en contra, pues, a fin de resolver esa cuestión, el tribunal no podía entrar a valorar los documentos internos sobre los que descansa-

<sup>114</sup> *Bohnert v. Roman Catholic Archbishop of San Francisco*, 136 F.Supp.3d 1094 (ND CA, September 25, 2015).

<sup>115</sup> Cfr. *Bohnert v. Roman Catholic Archbishop of San Francisco*, at 1113-1115 [Orrick, J.].

<sup>116</sup> *Presbyterian Church (USA) v. Edwards (Judge, Jefferson Circuit Court)*, 566 S.W.3d 175 (KY Sup. Ct., September 27, 2018).

ba el juicio de la Iglesia acerca de la mala conducta del ministro, sin que aquí pudieran aplicarse principios neutrales de derecho<sup>117</sup>.

(6) Cumplimiento de la legislación laboral. En *Su v. Stephen S. Wise Temple* (2019)<sup>118</sup>, un tribunal estatal de apelación de California se negó a aplicar la excepción ministerial invocada por una escuela preescolar judía en relación con sus profesores, en un caso en el que el centro no cumplía la regulación de empleo en asuntos como los de tiempos de descanso o pagos de horas extra. Este tribunal dijo que los profesores de la escuela no eran ministros porque no se les pedía específica formación judía, ni siquiera creencia o práctica judía, o adhesión a la teología judía; tampoco el centro se refería a ellos como ministros ni los profesores se consideraban como tales<sup>119</sup>. Por su parte, uno de los jueces quiso advertir que este caso no comprometía la doctrina de la excepción ministerial pues nada tenía que ver con la libertad del centro a la hora de elegir sus ministros o practicar sus creencias. Es más, que la doctrina de la excepción ministerial protegiera esa esfera de legítima autonomía no significaba que todo aspecto de la relación laboral entre la Iglesia y sus ministros debiera quedar fuera de la legislación estatal neutral y de general aplicación, como este caso indicaba<sup>120</sup>.

### 3. CONCLUSIÓN: LA EXCEPCIÓN MINISTERIAL, FRUTO DE LA ESPECIAL PROTECCIÓN NORTEAMERICANA DE LA PRIMERA LIBERTAD

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos constitucionalizó la doctrina de la excepción ministerial en *Hosanna-Tabor* (2012), como consecuencia de la especial protección que la Primera Enmienda confiere a la libertad religiosa asociativa o institucional (Iglesias y entidades eclesiales) en el mundo del trabajo. Al hacerlo así, resolvió acertadamente una serie de cuestiones que, hasta esa fecha, tenían ocupados a los tribunales y a la academia, dejando abiertas otras que han entretenido a jueces y profesores en estos últimos ocho años. Entre las primeras

<sup>117</sup> Cfr. *Presbyterian Church (USA) v. Edwards* (Judge, Jefferson Circuit Court), at 181-184 [Venters, J., dissenting].

<sup>118</sup> *Su v. Stephen S. Wise Temple*, 32 Cal.App.5th 1159 (CA App., March 8, 2019).

<sup>119</sup> Cfr. *Su v. Stephen S. Wise Temple*, at 1167-1170 [Lavin, J.].

<sup>120</sup> Cfr. *Su v. Stephen S. Wise Temple*, at 1170-1176 [Edmon, J., concurring].



resueltas: además de la relativa a su validez, naturaleza (una defensa afirmativa), y especificidad (no bastando con la libertad de asociación); la necesidad de resolver los conflictos que subyacen aquí sin recurrir a la doctrina *Smith-Lukumi*; la exigencia de respetar la esfera de autonomía e independencia de las Iglesias en la gestión de sus asuntos, entre los que figuraban singularmente las cuestiones relativas a sus ministros; o la definición de estos según una amplia visión que incluya todos aquellos en posiciones de liderazgo, sin ofrecer un elenco cerrado o criterios rígidos en su definición, sino según el conjunto de circunstancias presentes, entre las que las funciones religiosas de los ministros en la custodia y transmisión de la fe ocupaban un lugar destacado, correspondiendo a las instituciones la determinación de la naturaleza e importancia de esas funciones. Y entre las segundas abiertas: la consideración concreta de los ministros según los casos; o el alcance de la excepción ministerial, más allá del supuesto de discriminación laboral.

En relación con la condición ministerial del trabajador, hemos visto que los circuitos (el quinto en *Cannata*, 2012; el undécimo en *Woods*, 2013; el noveno en *Puri*, 2017; el segundo en *Fratello*, 2017; o el séptimo en *Grussgott*, 2018) siguieron los criterios fijados por la sentencia del Supremo, empleando el test del *conjunto de circunstancias*, sin que uno de los factores identificados fuera determinante, pero sí en el que cobraban singular importancia las funciones religiosas del ministro. Lejos de utilizar una fórmula rígida, estos circuitos se mostraron favorables a una comprensión generosa, sin necesidad de cumplir todos los criterios presentes (título, formación específica, uso del título, o funciones religiosas), ni uno solo de estos, ni uno más otro, pues lo decisivo era el principio rector de no imponer a ninguna Iglesia un ministro no deseado, respetando la autonomía de esta en el proceso de elección y mantenimiento de aquellos que dirigirán, enseñarán o celebrarán aquello que las define y para lo que existen. De ahí la atención prestada al elemento de las funciones religiosas. Siguiendo las indicaciones del Supremo, aplicaron correctamente la doctrina: en primer lugar, para evitar el riesgo que supondría una lectura restrictiva (alejada de ese espíritu) en el caso de confesiones o grupos religiosos menos familiares, cuyos ministros podrían carecer de la específica formación o de títulos presentes en otros casos; y, en segundo lugar, para no comprometer la garantía constitucional de no establecimiento. La única voz discordante, en este caso, vino

del noveno circuito, primero en *Biel* (2018) y después en *Morrissey-Berru* (2019). Estas sentencias se han separado de sus tribunales hermanos y de lo dispuesto por él mismo con anterioridad, exigiendo ahora la presencia de, al menos, otro elemento más (es decir, el de las funciones religiosas más otro) y negando incomprensiblemente la condición ministerial de una profesora, con notables e importantes funciones religiosas, en una escuela católica, por creer presente en el caso solo uno de esos elementos, sin advertir la trascendencia que la educación tiene para la Iglesia católica, para su creencia (fe creída), vida (fe vivida) y celebración (fe celebrada), según el axioma acuñado desde el siglo V (*lex credendi, lex vivendi, lex celebrandi*). Por supuesto que esto no quiere decir que todo aspecto de la relación surgida entre la Iglesia y sus ministros debiera quedar necesariamente fuera de la legislación estatal (*Su v. Stephen S. Wise Temple*), salvo que, con ello, se quisiera limitar la libertad de la Iglesia en la selección y mantenimiento de sus ministros, entrando a valorar aspectos internos de doctrina, gobierno o disciplina eclesial.

Y por lo que respecta al alcance de la doctrina de la excepción ministerial, los tribunales, después del 2012, se han enfrentado a litigios diversos por incumplimiento contractual, resarcimiento de daños (en caso de difamación, o de acoso o abuso sexual), denuncias de ambiente de trabajo hostil, incumplimiento de la legislación laboral, o represalias en un despido. La regla ha sido clara en todos ellos, la excepción operaría cuando la solución del caso exigiera al tribunal entrar en el conocimiento de asuntos de doctrina, disciplina o gobierno de las Iglesias (casos en los que se acudiría o a la doctrina de la abstención eclesiástica o a la de la excepción ministerial, o a ambas). En otro caso, los tribunales han negado la excepción invocada si la solución del caso no ha pedido más que la aplicación de principios neutrales de derecho. Esta solución justa obliga a las Iglesias a respetar lo que libremente pactaron y a actuar con la debida diligencia, evitando que sus muros sean santuarios para el ejercicio de la violencia o arbitrariedad (ausente la razón), o refugios de criminales. Solo así serán creíbles y reflejarán la justicia que dicen defender.

Con todo, lo que parece incuestionable a estas alturas es que, en los Estados Unidos de Norteamérica, pese a ciertas voces críticas: primero, las Iglesias gozan de un alto grado de autonomía y libertad (*libertas Ecclesiae*); y segundo, que el estatuto de sus trabajadores en posiciones ministeriales contiene excepciones a leyes neutrales y de general aplica-

ción. Pero ¿por qué es así?, ¿cuál es la causa de este trato especial, de esa singular autonomía de las Iglesias en el sistema norteamericano?

La protección que merecen las Iglesias en Estados Unidos se debe a la consideración positiva que recibe la religión y a la lectura positiva que se hace de la libertad, razón por la que esta libertad figura como la primera de las libertades. Desde su origen, ni la creencia individual ni la asociativa (las Iglesias) fueron percibidas en Estados Unidos como algo negativo para la democracia<sup>121</sup>. Antes, al contrario, constituyeron un factor importante en la construcción de la sociedad civil, el creyente contribuía al bien común de la sociedad. Una comunidad o bien común entendido más allá de la mera cohesión sociocultural propia de un concepto secular como el de la *civil religion* (según esta expresión recuperada por el sociólogo estadounidense Robert Bellah)<sup>122</sup> o del *ceremonial deism*, fórmula acuñada en 1962 por el entonces decano de la *Yale Law School*, Eugene Rostow, y empleada años después por el juez Brennan en *Lynch* (1984)<sup>123</sup>, o por la juez O'Connor en *Newdow* (2004)<sup>124</sup>. El ciudadano religioso podía y debía intervenir en la construcción de esa sociedad. Si se había visto obligado a dejar sus bienes en Europa era por la persecución sufrida y si se había embarcado en una empresa que le había llevado al Nuevo Mundo como *nueva tierra de promisión* era por el deseo de no sufrir nunca más a causa de su fe. Como antes hiciera el pueblo de Israel, el suyo fue un viaje de la esclavitud a la libertad. La religión fue un elemento esencial en la vida de las Colonias y no se hubiera entendido su vida sin ella. El enemigo del que defenderse nunca fue ni Dios ni las Iglesias. La plaza pública era un espacio lleno de referencias religiosas que impulsaba a la sociedad naciente en su desarrollo animándola desde dentro, era el fin que dotaba de sentido y direc-

<sup>121</sup> Cfr. J. I. RUBIO LÓPEZ, *Hacia la primera libertad. Libertad religiosa en los EE.UU.: de las Colonias a la Corte Rehnquist (1600-1986)*, Eunsa, Pamplona 2011; IDEM, *La primera de las libertades. La libertad religiosa durante la Corte Rehnquist (1986-2005): una libertad en tensión*, Eunsa, Pamplona 2006.

<sup>122</sup> Cfr. R. N. BELLAH, *Civil Religion in America*, 96 (1) *Daedalus* 1 (1967); IDEM, "Civil Religion in America", en *Beyond Belief: Essays on Religion in a Post-traditional World*, Harper & Row, New York 1970, 171.

<sup>123</sup> Cfr. *Lynch v. Donnelly*, 465 U.S. 668, at 716 (1984) [Brennan, J., *dissenting*].

<sup>124</sup> Cfr. *Elk Grove Unified School District v. Newdow*, 542 U.S. 1, at 36-37 (2004) [O'Connor, J., *concurring in the judgment*].

ción a esa sociedad, que la llenaba de calor. Nada que ver, en definitiva, con esa plaza pública desnuda, vacía, fría y mortecina, que tan brillantemente denunciara Richard John Neuhaus<sup>125</sup>.

Por su parte, la libertad, por seguir la distinción de Isaiah Berlin, no se entendió en aquellas tierras como inmunidad de coacción externa (sentido negativo de la libertad), sino como elemento imprescindible de realización personal<sup>126</sup>. Es decir, ese *excercise concept* de libertad que identificó, en su oposición al maestro, Charles Taylor para distinguirlo de una noción negativa de libertad como *opportunity concept*<sup>127</sup>. Por ello, no nos cansaremos de recordar que cuando la *America* fiel a su origen habla de libertad no entiende por tal algo vacío o formal, sino una realidad sustancial, una realidad llena del bien y de la verdad que hacen de la libertad la más poderosa herramienta para el desarrollo y perfección de la existencia. Así se entendió la libertad positiva en la construcción de una vida nueva en una nueva tierra. Este es el sentido de la libertad contenida en la primera cláusula religiosa de las dos que contiene la Primera Enmienda.

Y así fue entonces como esa comprensión positiva de la libertad religiosa, a través de la articulación del derecho al libre ejercicio de la religión y del no establecimiento religioso, hizo y sigue haciendo posible la doble protección: de la sociedad y del creyente. Es decir, frente a toda actitud de recelo hacia el hecho religioso y las Iglesias, regulando entonces uno y otras para “protegerse” de ellos, en Estados Unidos, al menos en las posiciones fieles a su origen, la protección opera en las dos direcciones, es decir, la autonomía de las Iglesias protege las dos esferas, a la sociedad civil del establecimiento religioso y a las Iglesias de una injerencia secular a la que estamos, por desgracia, demasiado acostumbrados en otros muchos lugares. Una injerencia secular en absoluto neutral, sino profundamente combativa, buscando siempre vías de una única dirección, la suya, y sacando del tablero de juego a quien no

<sup>125</sup> Cfr. R. J. NEUHAUS, *The Naked Public Square. Religion and Democracy in America*, 2nd edition, William B. Eerdmans Publishing Co., Grand Rapids, Michigan 1986.

<sup>126</sup> Cfr. I. BERLIN, “Dos conceptos de libertad”, en *Cuatro ensayos sobre la libertad*, Alianza, Madrid 2000, 215-285.

<sup>127</sup> Cfr. Ch. TAYLOR, “What’s wrong with negative liberty”, en *Philosophy and the Human Sciences. Philosophical Papers II*, Cambridge University Press, Cambridge, Massachusetts 1985, 211-229.

comparta su beligerante, y nada tolerante, *credo liberal*, en el sentido que recibe esa expresión en esas tierras<sup>128</sup>.

Ahora bien, como nos ha demostrado el noveno circuito (*Kristen Biel v. St. James School*), primero en un panel de tres jueces en diciembre de 2018 y después en el rechazo de la reapertura del caso *en banc* por el entero circuito en junio de 2019, la percepción positiva de la religión y de la libertad es algo a conquistar constantemente. En este sentido, el arzobispo de Filadelfia Charles Joseph Chaput, en una de sus últimas publicaciones, advertía del peligro de despotismo que encierra la democracia en America: «A fin de proteger la soberanía de los individuos, la democracia les separa. Y para adquirir ese fin, el Estado tarde o temprano busca romper cualquier relación o entidad que interponga en su camino. Esto incluye toda clase de institución mediadora, desde organizaciones fraternales, a sinagogas e Iglesias, o la misma familia. Esto es por lo que Alexis de Tocqueville, el gran observador francés de la primera vida americana, dijo cuando afirmó que “el despotismo, peligroso siempre, es singularmente en los siglos democráticos”. Tocqueville vio que la fuerza de la sociedad americana, la fuerza que mantuvo la lógica tiránica de la democracia bajo un control creativo, fue la prevalencia e intensidad de la creencia religiosa. La religión es a la democracia lo que la brida al caballo. La religión modera la democracia porque apela a una instancia más alta que la misma democracia»<sup>129</sup>.

Terminemos ya. No hace mucho, a una pregunta que se le hiciera acerca de la relación entre las realidades temporales y las eternas, el Cardenal Burke respondió así: «César tiene su área de actividad, pero debe ser guiado por Dios y la verdad moral. Le responderé con dos testimonios de vidas de santos. Tenemos, claro está, el ejemplo de san Luis, que gobernó Francia como teniente de Dios en la tierra, y el de santo Tomás Moro, que prefirió morir decapitado antes que traicionar la verdad del Evangelio. Justo antes de ser decapitado, declaró: “Muero siendo siervo del rey, pero primero de Dios”. En otras palabras, se sirve bien al rey cuando, primero de todo, se sirve a Dios. No hay oposición entre servir a Dios y servir al rey. De hecho, uno no puede servir al rey sin ser-

<sup>128</sup> Cfr. M. W. MCCONNELL, “Equal Treatment and Religious Discrimination”, en S. V. MONSMA – J. C. SOPER (eds.), *Equal Treatment of Religion in a Pluralistic Society*, Wm. B. Eedermans Publishing Co., Grand Rapids, Michigan 1998, 31.

<sup>129</sup> Cfr. Ch. J. CHAPUT, *Strangers in a Strange Land. Living the Catholic Faith in a Post-Christian World*, Henry Holt and Co., New York 2017, 4-5.

vir a Dios al mismo tiempo»<sup>130</sup>. Muy cierto. Esto, Eminencia, lo aprendió de niño del evangelio encarnado en la mejor tradición de su tierra.

Como James Madison dijera en su *Memorial and Remonstrance*: «Sostenemos que, en asuntos de religión, ningún derecho del hombre será limitado por la institución de la sociedad civil y que la religión está exenta por entero de su conocimiento»<sup>131</sup>. Era 1785, años antes de convertirse Madison en el cuarto presidente de los Estados Unidos. Más de dos siglos después, su sucesor en el cargo, Donald Trump, defendía con firmeza la fuerza de la religión en la sociedad norteamericana, asegurando que: «...mientras sea presidente nadie va a impedirnos que practiquéis vuestra fe o prediquéis lo que lleváis en el corazón (...) Queremos que nuestros pastores hablen, queremos sus voces en nuestro discurso público. Y queremos que nuestros hijos conozcan las bendiciones de Dios. Las escuelas no deben ser un lugar que expulsen a la fe y la religión, sino espacios que acojan la fe y la religión con unos enormes brazos abiertos. La fe nos inspira a ser mejores, a ser más fuertes, a ser más solidarios y generosos, más decididos a actuar en defensa desinteresada y valiente de lo que es bueno y lo que es justo. Y ya es hora de poner fin a los ataques contra la religión. Acabaremos con la discriminación contra las personas de fe. Nuestro gobierno fomentará y protegerá de nuevo la libertad religiosa (...) Estamos hoy aquí para celebrar dos valores que siempre han estado unidos: la fe y la libertad. Están unidos porque la libertad procede de nuestro Creador. Dios nos dio nuestros derechos y ninguna fuerza en la tierra nos los podrá quitar nunca (...) Los burócratas creen que pueden dirigir vuestras vidas, rechazar vuestros valores y decirnos cómo tenéis que vivir. Pero sabemos que son las familias y las Iglesias, y no los funcionarios del Estado, quienes mejor saben cómo crear una comunidad fuerte y llena de amor. Sabemos que son los padres y no los burócratas, quienes mejor saben cómo educar a los hijos y crear una sociedad próspera. Y, por encima de todo, sabemos algo más: que en Estados Unidos no adoramos al Estado, adoramos a Dios»<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> Cfr. R. L. CARD. BURKE, *Esperanza para el mundo. Unir todas las cosas en Cristo*, Homo Legens, Madrid 2018, 132.

<sup>131</sup> Cfr. J. MADISON, “Memorial and Remonstrance against Religious Assessments, ca. 20 June 1785”, en R. A. RUTLAND – W. M. E. RACHAL, *The Papers of James Madison*, vol. 8, The University of Chicago Press, Chicago 1973, 298-304.

<sup>132</sup> Cfr. D. TRUMP, *Remarks by President Trump at the Faith and Freedom Coalition’s Road to Majority Conference*, June 8, 2018, Washington DC, en <https://www.whitehouse.gov>.



## Bibliografía

- CHOPKO, M. E. – PARKER, M., *Still a Threshold Question: Refining the Ministerial Exception Post-Hosanna-Tabor*, 10 First Amendment Law Review 233 (2012).
- CORBIN, C. M., *The Irony of Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 106 Northwestern University Law Review 951 (2012).
- GLICKSTEIN, J., *Should the Ministerial Exception Apply to Functions, Not Persons?*, 122 Yale Law Journal 1964 (2013).
- GRIFFIN, L. C., *Divining the Scope of the Ministerial Exception*, 39 Human Rights Journal 19 (2013).
- , *The Sins of Hosanna-Tabor*, 88 Indiana Law Journal 981 (2013).
- HINKLE, K., *What's in a Name? The Definition of "Minister" in Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission*, 34 Berkeley Journal of Employment & Labor Law (2013).
- LAYCOCK, D., *Hosanna-Tabor and the Ministerial Exception*, 35 Harvard Journal Law & Public Policy 839 (2012).
- LUPU, I. C. – TUTTLE, R. W., *#Metoo Meets the Ministerial Exception: Sexual Harassment Claims by Clergy and the First Amendment's Religion Clauses*, 25 William & Mary Journal of Race, Gender & Social Justice 249 (2019).
- MCCONNELL, M. W., *Reflections on Hosanna-Tabor*, 35 Harvard Journal of Law & Public Policy 821 (2012).
- MURPHY, K. J., *Administering the Ministerial Exception Post-Hosanna-Tabor: Why Contract Claims Should Not Be Barred*, 28 Notre Dame Journal of Law, Ethics and Public Policy 383 (2014).
- MURRAY, B. M., *A Tale of Two Inquiries: The Ministerial Exception after Hosanna-Tabor*, 68 Southern Methodist University Law Review 1123 (2015).
- OLESKE, J. M., *Doric Columns Are not Falling: Wedding Cakes, the Ministerial Exception, and the Public-Private Distinction*, 75 Maryland Law Review 142 (2015).
- SMITH, P. J. – TUTTLE, R. W., *Civil Procedure and the Ministerial Exception*, 86 Fordham Law Review 1847 (2018).



STRASSER, M., *Hosanna-Tabor, Ministerial Exception and Judicial Competence*, 6 *Elon Law Review* 151 (2014).

—, *Making the Anomalous Even More Anomalous: On Hosanna-Tabor, the Ministerial Exception, and the Constitution*, 109 *Virginia Journal of Social Policy and the Law* 400 (2012).

TURNER, B., *It's my Church and I can retaliate if I want to: Hosanna-Tabor and the future of the Ministerial Exception*, 7 *Duke Journal Constitutional Law & Public Policy Sidebar* 21 (2011).