

DAJ-AE-070-13
14 de marzo de 2013

Señor
Carlos Vargas Pizarro
Director
Dirección de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Relaciones y Culto
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su nota recibida en esta Dirección el 14 de agosto del 2012, sobre la posible naturaleza laboral que pueda tener la relación existente entre las autoridades de la Iglesia y los sacerdotes de la Iglesia Católica en Costa Rica. La razón de esta inquietud se debe a la negociación de un acuerdo bilateral para la regulación de las relaciones entre la República y la Santa Sede.

Del Contrato de Trabajo.

El Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo, como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, **bajo la dependencia permanente y dirección inmediata** o delegada de ésta, y **por una remuneración de cualquier clase o forma**. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe¹.

De conformidad con la doctrina y lo dispuesto por el artículo 18 del Código de Trabajo, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber:

- a) La actividad personal del trabajador: es la obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) La subordinación: se refiere a la sujeción del trabajador con respecto al patrono; es la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, lo que significa que aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.

¹ Art. 18 del Código de Trabajo.

- c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador.

De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.

I. De la Conferencia Episcopal.

De conformidad con lo dispuesto por el Código de Derecho Canónico, Canon 447, *“La Conferencia Episcopal, institución de carácter permanente, es la asamblea de los Obispos de una nación o territorio determinado, que ejercen unidos algunas funciones pastorales respecto de los fieles de su territorio, para promover conforme a la norma del derecho el mayor bien que la Iglesia proporciona a los hombres, sobre todo mediante formas y modos de apostolado convenientemente acomodados a las peculiares circunstancias de tiempo y de lugar.”*

Su historia data desde que la Bula Praedecessorum², de Benedicto XV, del 16 de febrero de 1921, erigió la Provincia eclesiástica de Costa Rica. La Conferencia Episcopal de Costa Rica (CECOR), está conformada por los Obispos de Costa Rica, es una institución de carácter permanente, que cuenta con la aprobación de la Santa Sede, para significar y vivir el afecto colegial, estudiar y resolver conjuntamente los problemas eclesiales de interés común y promover el mayor bien que la Iglesia procura a la humanidad, mediante las diversas formas y modos de apostolado aprobados por la misma Iglesia.

Según lo establece los Canon 448 y 450, por el Derecho mismo, pertenecen a la Conferencia Episcopal todos los Obispos diocesanos del territorio y quienes se les equiparan en el derecho, así como los Obispos coadjutores, los Obispos auxiliares y los demás Obispos titulares que, por encargo de la Santa Sede o de la Conferencia Episcopal, cumplen una función peculiar en el mismo territorio; pueden ser invitados también los

² Una **bula** es un documento sellado con plomo sobre asuntos políticos o religiosos en cuyo caso, si está autenticada con el sello papal, recibe el nombre de **bula papal** o **bula pontificia**. El nombre **bula** procede del latín *bullā*, término que hace referencia a cualquier objeto redondo artificial, y en un principio se utilizaba para referirse a la medalla que portaban al cuello, en la Antigua Roma, los hijos de las familias nobles hasta el momento en que vestían la toga. (Definición recuperada de Wikipedia, La Enciclopedia Libre, (es.wikipedia.org/wiki/bula), el 1° de marzo del 2009 a las 13:30 horas.

Ordinarios de otro rito, pero sólo con voto consultivo, a no ser que los estatutos de la Conferencia Episcopal determinen otra cosa.

Los obispos son sacerdotes que reciben el sacramento del orden sacerdotal, en su máximo grado, que es el episcopado. La jurisdicción de un obispo es la diócesis (compuesta de múltiples parroquias) y su sede o cátedra la catedral, donde es asistido por los canónigos. Sólo el obispo puede ordenar nuevos sacerdotes o diáconos. El nombramiento de obispo, en la Iglesia católica, se realiza actualmente por el Papa.

Los obispos miembros de esta Conferencia Episcopal, son los encargados de la Arquidiócesis Metropolitana de San José y las Diócesis de Cartago, Alajuela, San Isidro del General, Ciudad Quesada, Tilarán, Puntarenas y Limón.

Mediante la Ley N° 6062, artículos 1 y 2 “*Se le otorga personería jurídica a la Conferencia Episcopal Nacional de Costa Rica, así como también a cada una de la Diócesis o Jurisdicciones Eclesiásticas en que está dividido el territorio nacional,...*” “*Tanto la Conferencia, como cada una de las Diócesis, tendrán plena capacidad jurídica para hacer toda clase de actos y contratos dentro del marco de las leyes vigentes.*”

La Procuraduría General de la República, mediante la opinión jurídica OJ-076-1999, del 23 de junio de 1999, expresa, que según el análisis hecho por el autor Pedro Brenes Álvarez³, la Conferencia Episcopal se trata de una persona moral *sui generis* y que “*Dentro del ordenamiento civil, la Iglesia Católica y las temporalidades, por su especial naturaleza, no constituyen sociedades ni asociaciones civiles, sin embargo, se les reconoce como persona jurídica a través del reconocimiento universal e internacional de que goza la Iglesia. Ese reconocimiento se concreta en Costa Rica, a través de una serie de leyes y decretos que originaron la existencia de una entidad denominada “Temporalidades de la Iglesia”⁴, por medio de la cual actuará la Iglesia Católica*”.

En este sentido, el Código de Derecho Canónico establece en su Canon 115, que en la Iglesia, las personas jurídicas son o corporaciones o fundaciones. En el caso de las corporaciones, para su constitución se requieren al menos tres personas, será colegial si su actividad es determinada por los miembros, que con o sin igualdad de derechos, participan en las decisiones a tenor del derecho y de los estatutos; en caso contrario, será no colegial.

³ En su Tesis para obtener la licenciatura en Derecho “La condición jurídica de la Iglesia Católica en Costa Rica. Universidad de Costa Rica. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Derecho , 1976

⁴ Las temporalidades de la Iglesia Católica se han concebido como "el conjunto global de bienes que posee esa institución sin otro sentido más que el de servirle de objeto de posesión como a una persona jurídica cualquiera." BRENES ALVAREZ (Pedro). La condición jurídica de la Iglesia Católica en Costa Rica. Universidad de Costa Rica. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Derecho, 1976, p68.

Por otra parte, las Fundaciones son las personas jurídicas patrimoniales constituidas por los bienes o cosas espirituales o materiales, dirigidas por varias personas físicas o por un colegio.

Respecto de los actos colegiales, si los estatutos de éstos no disponen otra cosa, el Canon 119 establece lo siguiente:

1. “Cuando se trata de elecciones, tiene valor jurídico aquello que, hallándose presente la mayoría de los que deben ser convocados, se aprueba por mayoría absoluta de los presentes; después de dos escrutinios ineficaces, hágase la votación sobre los dos candidatos que hayan obtenido mayor número de votos, o si son más, sobre los dos de más edad; después del tercer escrutinio, si persiste el empate, queda elegido el de más edad;

2. Cuando se trate de otros asuntos, es jurídicamente válido lo que, hallándose presente la mayor parte de los que deben ser convocados, se aprueba por mayoría absoluta de los presentes; si después de dos escrutinios persistiera la igualdad de votos, el presidente puede resolver el empate con su voto;

3. Mas lo que afecta a todos y a cada uno, debe ser aprobado por todos.”

Entonces de acuerdo con esta norma, la Conferencia Episcopal de Costa Rica al ser constituida como persona jurídica, es una corporación colegial, cuyas actividades se encuentran determinadas por sus estatutos y por todos sus miembros.

En resumen puede decirse que la Conferencia Episcopal esta constituida por Obispos y éstos a su vez tienen a su cargo un determinado número de parroquias cada uno, comprendiendo así la totalidad de los sacerdotes de la Iglesia Católica en Costa Rica.

Los sacerdotes (también conocidos como clérigos), son constituidos como tales, por su vocación o llamado de Dios. El candidato al sacerdocio ingresa en un seminario, institución educativa reservada a esta finalidad. Para ingresar en el seminario se suelen exigir los mismos requisitos que para acceder a estudios superiores en cada país. La formación en el seminario tiene una función de discernimiento vocacional (el candidato ha de comprobar durante los años de seminario si tiene verdadera vocación) y de formación académica y pastoral.

II. Vocación Sacerdotal.

La vocación sacerdotal se encuentra motivada en aspectos eminentemente religiosos que tienden al servicio a los hombres en las cosas de Dios, para ofrecer sacrificios y oraciones por su pueblo, por los pecados propios y ajenos. La vocación sacerdotal difiere de muchas otras vocaciones personales, debido a que su fuente u origen es el llamado de Dios a una tarea muy especial, no se estaría ante decisiones personales sobre el futuro profesional, sino que va más allá de esto, el servicio a Dios como origen de la decisión sobre el futuro de las personas.

A partir del momento en que toman su decisión de consagrarse al sacerdocio, por lo dispuesto en el Código de Derecho Canónico, adquieren una serie de obligaciones y derechos, en respeto y obediencia al Sumo Pontífice (Papa), y las autoridades eclesiales en Costa Rica, de conformidad con lo dispuesto por el Canon 273.

Según lo establece el Canon 275, todos los clérigos (sacerdotes), trabajan en la misma obra, la edificación del Cuerpo de Cristo, están unidos entre sí con el vínculo de la fraternidad y de la oración, y fomentan la mutua cooperación, según las prescripciones del derecho particular. Son considerados administradores de los misterios del Señor en servicio de su pueblo, conforme lo expresa el Canon 276.

Para alimentar su vida espiritual, se les invita *“encarecidamente a los sacerdotes a que ofrezcan cada día el Sacrificio eucarístico”*⁵. *“Se aconseja que hagan todos los días oración mental, accedan frecuentemente al sacramento de la penitencia, tengan peculiar veneración a la Virgen Madre de Dios y practiquen otros medios de santificación tanto comunes como particulares.”*⁶

Están obligados a continuar sus estudios sagrados, profesar aquella doctrina sólida fundada en la sagrada Escritura, transmitida por los mayores y recibida como común en la Iglesia, tal como se determina sobre todo en los documentos de los Concilios y de los Romanos Pontífices.

En general la mayoría de las obligaciones establecidas, están motivadas en el servicio que voluntariamente la persona consagrada al sacerdocio ha decidido ofrecer.

III. Retribución económica de los sacerdotes.

Tomando en consideración que se trata de personas que en función de su servicio deben cubrir algunos gastos, el Canon 281, inciso 1 establece que los clérigos merecen una

⁵ Canon 276 inciso 2

⁶ Canon 276 inciso 5

retribución “*conveniente a su condición, teniendo en cuenta tanto la naturaleza del oficio que desempeñan como las circunstancias del lugar y tiempo, de manera que puedan proveer a sus propias necesidades y a la justa remuneración de aquellas personas cuyo servicio necesitan*”.

Asimismo según lo establece el inciso 2 del mismo Canon, debe velarse porque los sacerdotes gocen de asistencia social, mediante la que se provea adecuadamente sus necesidades en caso de enfermedad, invalidez o vejez.

Partiendo de la normativa anterior, según investigaciones realizadas por esta Asesoría en la sede de la Conferencia Episcopal, nace la idea, aproximadamente en 1990, de establecer algún tipo de retribución económica fija para todos los sacerdotes de nuestro país, que pudiera cubrir adecuadamente sus necesidades básicas.

Para establecer este tipo de retribución, se creó una especie de fondo, alimentado por el ingreso de las diferentes parroquias, el cual varía dependiendo de la magnitud de cada una de ellas. Dicho Fondo también tiene como fin atender necesidades especiales y urgentes que presenten los sacerdotes, de manera que todos se preocupan por ayudar en forma solidaria al compañero de vocación que así lo necesite.

A los sacerdotes que han llegado a cumplir con los 65 años de edad, se les recomienda su retiro, por tanto para ellos se creó un fondo, para atender las necesidades básicas. Dicho fondo se constituye igualmente con la contribución solidaria de todos los sacerdotes que conforman la Conferencia Episcopal, que se encuentran activos.

IV. Convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

A raíz de lo anterior, y especialmente con el fin de cumplir con lo dispuesto por el Código de Derecho Canónico, se firmó el convenio entre la Conferencia Episcopal de Costa Rica con la CCSS, cuyo objetivo es garantizar la asistencia social de los sacerdotes, en los casos de enfermedad, invalidez y vejez.

Dada la figura especial y sui generis de la Conferencia Episcopal, que tiene su personería jurídica, no como una asociación ni sociedad, sino como una corporación colegiada, la misma Conferencia determinó en un primer momento establecer el convenio (firmado en 1994), con base en el Reglamento para la extensión del Régimen de los Seguros Sociales a los Trabajadores Independientes, acordando cubrir única y exclusivamente lo correspondiente a la protección en el Seguro de enfermedad y Maternidad y el de Invalidez, Vejez y Muerte, excluyendo los subsidios por incapacidad y prestaciones en dinero.

Posteriormente se firma un nuevo convenio (en el 2001), que varía el Régimen de cotización, por el del Régimen establecido en el Reglamento del Seguro Voluntario, convenio que establece con claridad, que la protección de los sacerdotes se mantiene en el tanto estos no tengan un ingreso proveniente de una relación laboral.

En el año 2003, los beneficios de dicho convenio se extienden para El Seminario, institución donde preparan a aquellas personas que tienen el llamado de Dios hacia la consagración sacerdotal.

En este sentido, actualmente la asistencia social proveniente de la Caja Costarricense de Seguro Social, establecida mediante convenio, para los sacerdotes que conforman la Conferencia Episcopal, se encuentra justificada bajo el concepto de **Seguro Voluntario**.

El Reglamento para la Afiliación de los Asegurados Voluntarios, dispone en su artículo 2, lo siguiente:

“De las categorías

Para efectos de identificación de las distintas categorías que conforman esta modalidad de aseguramiento, los cotizantes se clasifican así:

Asegurado Voluntario: Persona que no genera ingresos mediante una actividad económica propia, que de conformidad con la Sección 1 de la Ley Constitutiva de la Caja, desea afiliarse y cotizar voluntariamente a los Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte.

Forman parte además de este grupo, las siguientes personas:

Asegurado Facultativo: Trabajador que por cualquier motivo deja de ser asegurado obligatorio, pero decide continuar afiliado voluntariamente a los Seguros Sociales.

Rentista: Persona que sin ser trabajador activo, posee ingresos propios y desea pagar los Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte, por su propia cuenta.

Estudiante: Persona con dedicación exclusiva al estudio, que con la ayuda de sus padres u otra fuente de ingreso, paga el costo de su aseguramiento.”

De acuerdo con esta descripción junto con el Reglamento citado, la aplicación del convenio con la Conferencia Episcopal incluye a los sacerdotes dentro del concepto de “Asegurado Voluntario”, partiendo de que se trata específicamente de personas que no generan ingresos mediante una actividad económica, no han sido asegurados directos, no tienen ingresos propios, ni se trata de estudiantes cuyos ingresos son proveídos por los padres.

V. Análisis de la Relación de los sacerdotes con la CECOR.

Con el fin de poder unir todo lo expuesto y llegar a una conclusión sobre el tema de consulta, se analizarán los elementos característicos de una relación laboral normal y corriente y que fueron descritos al inicio del presente criterio, con el caso concreto de los sacerdotes, para poder identificar las similitudes y diferencias:

1. Prestación Personal: El servicio ofrecido por el sacerdote es personal, debe ser ejecutado solamente por aquellas personas que cumplen los requisitos de la Iglesia Católica; pero a diferencia de los trabajadores ordinarios, los sacerdotes pueden ser sustituidos por otro sin que exista perjuicio en el servicio sacerdotal. De hecho en el desempeño de su servicio, son trasladados a lugares diferentes, según las necesidades de la Iglesia, pudiendo reemplazar en cualquier momento a cualquier otro sacerdote. Esto sucede precisamente porque todos los sacerdotes, motivados por una misma vocación, tienen las mismas capacidades y aptitudes para ejercer el sacerdocio en cualquier momento y lugar, sustituyendo mutuamente cuando así se requiera. Todos conforman un solo cuerpo, perdiendo así la característica especial de lo que se denomina en derecho laboral, como prestación personalísima.

En una relación laboral el trabajador está obligado a ejecutar el servicio personalmente y no puede hacerse sustituir por otra persona, ya que su contratación obedece a capacidades aptitudes y requisitos personales del trabajador que hicieron que naciera la contratación, en cambio en el campo del sacerdocio, aunque pertenecen a un grupo selecto de personas que han tenido una formación académica y espiritual especial, sí se puede dar la sustitución de uno por otro en cualquier momento según las circunstancias del caso.

2. Subordinación: Desde el punto de vista laboral, este elemento supone un poder patronal que se genera en virtud del dominio o propiedad de la empresa para la cual se labora, este dominio le otorga al patrono o empleador la posibilidad de organizar el trabajo de la manera que más se ajuste a sus necesidades comerciales y lucrativas. No se puede equiparar a los sacerdotes con esta posición de subordinado laboral, ya que su superior no ejerce actividades lucrativas ni organiza el trabajo en función de un interés comercial, si bien existe subordinación, la misma se presenta desde una perspectiva muy diferente a la laboral, obedece a instrucciones que giran sobre la doctrina de la iglesia católica y sobre la estructura jerárquica de esta iglesia. El servicio que prestan los sacerdotes no lo es para un superior, sino que tiene intenciones más altruistas y espirituales que el simple trabajo subordinado.

Una vez adquirida la investidura de sacerdotes, adquieren una serie de obligaciones, contenidas tanto en el Código de Derecho Canónico, como en los Estatutos de la Conferencia Episcopal de Costa Rica. Pero a diferencia de un trabajador, estas obligaciones

se adquieren voluntariamente, no con la intención de recibir una remuneración por su servicio, sino para servir a Dios y a la Iglesia.

No se revelan indicios de jornadas específicas, salvo para las personas que son contratadas bajo la figura laboral para cubrir determinados puestos administrativos tanto de la Conferencia Episcopal, como de las diferentes Parroquias que la conforman.

Los párrocos o encargados de las parroquias, son los que administran el funcionamiento de las mismas, es decir que son los que velan principalmente por la vida espiritual y religiosa de los feligreses de la localidad, son los que organizan el rol de los oficios eucarísticos y demás celebraciones, que son encomendadas a los sacerdotes que han sido enviados a esa localidad.

Tal vez la forma más clara de advertir la ausencia de subordinación en este tipo de relaciones, es cuando analizamos la posibilidad de establecer sanciones disciplinarias y/o económicas a los trabajadores ordinarios por las ausencias al trabajo, en tanto a los sacerdotes no se les sanciona por ese hecho ni por abandono de trabajo en caso de no presentarse a oficiar alguna misa o no asistir a celebrar algún sacramento.

Obedecen a lo dispuesto en los diferentes documentos dictados por el Papa y demás jerarcas de la Iglesia y de la misma Conferencia Episcopal, pero lo hacen por convencimiento claro, que lo están haciendo en razón de la vocación que han elegido para su vida y no para evitar una sanción. Lo hacen como un deber de colaboración y solidaridad, no solo con las autoridades eclesiales, sino también con los demás sacerdotes que conforman el cuerpo de clérigos, y los fieles de la Iglesia Católica, dado su servicio ofrecido a Dios.

El incumplimiento a esas obligaciones no deriva en sanciones, como las establecidas en una relación laboral. No hay amonestaciones, suspensiones sin goce o con goce de salario, ni despidos.

3. Salario: este elemento es uno de los más importantes para el trabajador ordinario y protegido por la legislación nacional toda vez que tiene carácter alimentario, las personas trabajan para poder sufragar sus gastos de alimentación, vestido, recreación y demás gastos familiares. La legislación laboral protege especialmente que ningún trabajador obtenga un salario inferior a los mínimos fijados por el Gobierno cada 6 meses.

Sin embargo, en el caso de los sacerdotes, si bien obtienen un pago por los oficios religiosos que celebren, este ingreso no tiene ese carácter alimentario que sostiene al salario de los trabajadores, el servicio obedece a un asunto espiritual más que personal, no se trata de trabajar para subsistir, sino de servir para ayudar a los demás, no existe en este tipo de labores, el ánimo de lucrar, ni mucho menos de alimentarse o mantener una familia como sí

lo hay en las relaciones laborales ordinarias, aunque eso no quita que la Conferencia Episcopal esté obligada a velar porque los miembros de la misma cuenten con los ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas, tomando en cuenta, la necesidad de contar un traje eclesiástico digno, para todas las actividades de la Iglesia. La retribución establecida por la Conferencia Episcopal para los sacerdotes, está fundamentada en el Código de Derecho Canónico.⁷ (

Para efectos ilustrativos se cita el criterio que sostiene la jurisprudencia nacional, concretamente la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, cuando se refiere al tema de los elementos que definen la relación laboral :

“ III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: *Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si un determinado contrato tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual admite prueba en contrario, pues es solo iuris tantum-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y*

7

Canon 281.

1. Los clérigos dedicados al ministerio eclesiástico merecen una retribución conveniente a su condición, teniendo en cuenta tanto la naturaleza del oficio que desempeñan como las circunstancias del lugar y tiempo, de manera que puedan proveer a sus propias necesidades y a la justa remuneración de aquellas personas cuyo servicio necesitan.

2. Se ha de cuidar igualmente de que gocen de asistencia social, mediante la que se provea adecuadamente a sus necesidades en caso de enfermedad, invalidez o vejez.

3. Los diáconos casados plenamente dedicados al ministerio eclesiástico merecen una retribución tal que puedan sostenerse a sí mismos y a su familia; pero quienes, por ejercer o haber ejercido una profesión civil, ya reciben una remuneración, deben proveer a sus propias necesidades y a las de su familia con lo que cobren por ese título.

especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Tanto en la jurisprudencia como en la doctrina se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación y en ese sentido Rivas señala: “La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.” (Rivas, Daniel. La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como “ el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte,...; ...es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243).”⁸

Tal y como se desprende con claridad de la cita supra, se puede decir que hay relación laboral, cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma.

El análisis realizado en la presente debe dejar claro, que las relaciones laborales se desenvuelven en una esfera de acción totalmente diferente a la peculiaridad de la labor de

⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto número 00657-2008 de kas 9:30 horas del 8 de agosto de 2008.

los sacerdotes. Para entender esta última, debe ubicarse filosófica y prácticamente en el sentido social y religioso que rodea la labor sacerdotal, si bien es posible llegar a dudar de la existencia o no de relación laboral, y en determinado momento puede ser que tengan alguna semejanza, el asunto debe analizarse, tal como se ha tratado de hacer en el presente estudio, desde una perspectiva menos laboral y más realista, pues es innegable que esa vocación sacerdotal y todo el entorno del ejercicio del sacerdocio son lo suficientemente relevantes como para desvirtuar cualquier duda respecto a la posible existencia de relación laboral. El servicio de los sacerdotes no es el lucro, es el darse a los demás, tampoco existe interés económico por parte de las Autoridades Superiores de la Iglesia Católica para ejercer una actividad económica o comercial, deben obediencia y no subordinación, no existe posibilidad de despido, solamente de separar a algún miembro de la Iglesia por razones comprobadas que estén contra la doctrina y principios cristianos plenamente conocidos por los sacerdotes. En fin, la peculiaridad del ejercicio del sacerdocio debe llevar a excluirlo del ámbito laboral para todos los efectos.

VI. Diferencia con el Trabajador Independiente.

Algunas tendencias doctrinarias, han tratado de enmarcar a los sacerdotes dentro de la categoría de los Trabajadores Independientes o autónomos, sin embargo veamos la definición que el autor Guillermo Cabanellas nos da sobre el Trabajador Independiente:

“El hombre o mujer que realiza una actividad económico social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que él mismo se traza, según su conveniencia o los imperativos de las circunstancias. La antítesis laboral y jurídica la configura el trabajador dependiente, cuya comparación y distinción se concreta aquí...Diversidad. Muchas más y más definidas son las diferencias que cabe descubrir entre los sujetos que encarnan el trabajo independiente y el trabajo dependiente: a) el trabajador independiente es, si cabe la expresión, su propio jefe; el dependiente, por esencia, está subordinado a alguien, que en un principio y con reiteración frecuente le da instrucciones, incluso minuciosas; b) el primero no está sujeto a horario y sí el segundo,... c) el subordinado depende laboralmente de un solo contrato; el autónomo realiza una serie de contratos, a veces en una misma jornada; además el dependiente está supeditado al empresario; el independiente, que en esto ve desvanecerse su autonomía, se halla supeditado al cliente...”⁹

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Tomo VIII, , páginas 128 y 129.

En cuanto al trabajador autónomo, el mismo autor lo define como *“libre o no sujeto del contrato de trabajo... como aquel que ejecuta una obra o servicio con trabajo predominantemente propio y sin vínculo de subordinación con respecto a la persona en cuyo interés trabaja.”*¹⁰

En este sentido Cabanellas considera que *“Los servicios que presta el trabajador en templos y en lugares consagrados al culto no tienen carácter laboral, en el sentido de su protección por la legislación del trabajo... Hay efectivamente, derecho a una retribución, pero no constituye salario; como no es patrono que le ordena, quien le toma a su servicio, quien dirige su prestación. Es una relación directa entre el sacerdote o autoridad eclesiástica y el feligrés que colabora en el desenvolvimiento del culto de su religión.”*¹¹

Ahora bien, de acuerdo con las características especiales de los sacerdotes, se puede observar que por un lado no hay una clara manifestación de subordinación, por parte de la Conferencia Episcopal sobre los sacerdotes que la conforman y tampoco se puede decir que los sacerdotes sean sus propios jefes, porque ni siquiera son dueños de sus propios negocios, dado que no se trata de una actividad económico social.

Conforman una corporación a la que se afilian en forma voluntaria, por vocación, actúan en forma solidaria, para conseguir un mismo fin, servir a Dios y a la Iglesia. Por tanto no se puede afirmar que se trate de trabajo dependiente ni que se trate de trabajo independiente.

No obstante, tal y como el autor lo apunta, la posibilidad de ser beneficiario de la protección o asistencia social, en este país por ejemplo, de la Caja Costarricense de Seguro Social, no tiene porque estar justificado en una relación laboral, puesto que existe la posibilidad de aplicar un Seguro Voluntario, como en efecto se está haciendo actualmente.

VI. Conclusiones.

En razón de todo lo expuesto, esta Asesoría arriba a las conclusiones siguientes:

- 1- De conformidad con los tres elementos característicos de una relación laboral, no existe, relación laboral entre los sacerdotes y la Conferencia Episcopal.

No hay una clara presencia de una figura patronal, que ejerza el Poder de Dirección y con la Subordinación. Los documentos, legislación y doctrina establecida por las autoridades eclesiales, son motivadas para ordenar toda la actuación de la Iglesia

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, Volumen I, Editorial Heliasta S.R.L. página 232.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, Volumen I, Editorial Heliasta S.R.L. página 230.

Católica, a los cuales se someten los sacerdotes, en forma voluntaria, con la finalidad de alcanzar metas más espirituales que lucrativas.

- 2- Los sacerdotes no son trabajadores independientes o autónomos, por cuanto las características de este tipo de trabajadores, no son asimilables a las de los primeros, principalmente porque no son dueños de la empresa, dado que se encuentran más bien afiliados a una Corporación (La Conferencia Episcopal), en virtud de la investidura que adquieren, mediante la consagración sacerdotal, tampoco persiguen el lucro ni administran su negocio a su placer y conveniencia.
- 3- En consecuencia, no podría obligarse a esta Corporación, a la exigencia de cubrir las cuotas correspondientes al Fondo de Capitalización Laboral y al del Régimen de Pensiones Obligatorias, dado que esta obligación se encuentra dispuesta por ley para aquellas personas físicas o jurídicas que mantengan una relación laboral con sus trabajadores.
- 4- No obstante, tal y como se dijo en líneas anteriores, La Conferencia Episcopal puede seguir disponiendo, mediante convenio especial, de un Seguro Voluntario para los miembros que conforman esa Corporación, por cuanto dicho régimen está dispuesto para personas que no devengan salario, porque de la Seguridad Social, debe verse independiente de la existencia o no de una relación laboral.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/lsr
Ampo 3 B)