
FACTOR RELIGIOSO Y RELACIONES LABORALES EN COLOMBIA

VICENTE PRIETO

SUMARIO. I. *Introducción*. II. *Legislación general y tutela de la libertad religiosa de los trabajadores*. III. *Prestación de servicios en entidades religiosas*. IV. *Domingos y días festivos*. V. *Profesores de religión en la escuela pública*. VI. *Objeciones de conciencia (sábado)*.

Resumen: La presencia de la religión en la realidad personal y social afecta de modo particular las relaciones de trabajo. El Estado, en efecto, no puede ignorar que las convicciones religiosas y sus aspectos colectivos e institucionales (iglesias y confesiones religiosas) confieren a determinadas relaciones laborales una di-

mención y alcance que excede el tratamiento propio de la común legislación laboral. Es el caso, por ejemplo, del trabajo prestado por motivos religiosos o de la vinculación laboral en la que la dependencia y fidelidad con una iglesia o confesión religiosa es una condición indispensable para la prestación de determinado servicio. El artículo examina el tratamiento jurídico que algunas de estas situaciones reciben en el derecho colombiano.

Palabras clave: libertad religiosa, relaciones laborales, días festivos, objeción de conciencia.

Abstract: The presence of religion in personal and in social life particularly affects labor relationship. Actually, State cannot ignore that religious convictions and their collective and institutional aspects (churches and religious denominations) confer to certain labor relationships a dimension that exceeds the legal treatment of the common labor law. This applies, for example, to work provided by religious reasons, or to labor relationship in which dependence and loyalty to a church or religious denomination is an indispensable condition to provide certain services. The article examines the legal treatment of some of these situations in Colombian legal system.

Key words: religious freedom, labor relationship, holidays, conscientious objection.

I. INTRODUCCIÓN

La presencia del factor religioso en las relaciones de trabajo puede darse de distintos modos. En primer lugar, a través de los mecanismos de protección de la libertad religiosa de los trabajadores, de modo que la relación de trabajo, y la consiguiente subordinación, no puedan ser nunca causa o pretexto para no reconocer plenamente el derecho de libertad religiosa.

Existen además situaciones en las que la condición de la persona y sus vínculos de carácter religioso inciden directamente en determinadas relaciones de trabajo que no pueden equipararse, sin más, con las relaciones laborales previstas y reguladas por el legislador estatal. Las convicciones religiosas y la cultura que de ellas se deriva constituyen frecuentemente el sustrato social de determinadas leyes, como las que establecen que algunas festividades religiosas son días no laborables. Existen también situaciones en las que la relación laboral de la persona con organismos del Estado aparece “mediada” por compromisos de tipo religioso. Finalmente, la figura de la objeción de conciencia es utilizada como medio para oponerse, por motivos religiosos, al cumplimiento de determinadas obligaciones de trabajo.

Las situaciones descritas no agotan sin duda la temática de las relaciones entre factor religioso y relaciones laborales. Constituyen, sin embargo, una buena muestra del modo como un determinado sistema jurídico –en nuestro caso, el colombiano– afronta y resuelve las distintas cuestiones.

El Dr. Alberto Pacheco, cuya memoria se busca honrar con este volumen de *Ars Iuris*, transcurrió en Colombia el año inmediatamente posterior a su ordenación sacerdotal. Soy testigo presencial de su trabajo abnegado en mi país y de la huella que dejó en muchas personas. Con estas líneas deseo dejar constancia de mi gratitud.

II. LEGISLACIÓN GENERAL Y TUTELA DE LA LIBERTAD RELIGIOSA DE LOS TRABAJADORES

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo regula “las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares” (art. 3). Más específicamente, “el trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (art. 5).¹

La tutela del derecho a la libertad religiosa del trabajador aparece en otros artículos del mismo Código. Es el caso del art. 57, 5, que obliga al empleador a “guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”; el art. 59, que prohíbe al empleador “5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio”. Además, el art. 1 de la Ley 13 de 1972, que puede entenderse como complemen-

¹De acuerdo con el art. 22: “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”. Por tanto, “1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen” (art. 23). En el art. 24 se establece la siguiente presunción: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

tario del art. 59, 9 del Código Sustantivo del Trabajo,² establece que: “En los formularios o cartas para la solicitud de empleo tanto en los organismos oficiales o semioficiales como en el sector privado, no podrá exigirse la inclusión de datos acerca del estado civil de las personas, del número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan, salvo en este último caso de empleos o cargos para los cuales sea indispensable tener en cuenta la paridad y mientras exista”.

Entre las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador se contempla (art. 62, B, numeral 3), “cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas”.

En cuanto a los sindicatos, “ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse ‘federación o confederación’ (...)” (art. 382).

III. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ENTIDADES RELIGIOSAS

La peculiar relación que se establece entre instituciones eclesiásticas (nos referimos ahora particularmente a entes de la Iglesia Católica) y las personas que prestan en ellas sus servicios por motivos esencialmente religiosos, ha dado lugar en Colombia a una jurisprudencia particular, que ha intentado definir los linderos entre ese tipo de relación y la consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo. Como es fácil advertir, se ha tratado principalmente de casos en los que sacerdotes o religiosos han pretendido que se aplique la legislación laboral común a los servicios (pastorales, docentes, etc.) que han prestado o prestan en su respectiva comunidad o entidad eclesiástica.

²Véase la edición comentada del Código Sustantivo del Trabajo en <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes>.

La Sentencia T 495 de 1993³ de la Corte Constitucional de Colombia recogió e hizo propias las consideraciones de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 26 de abril de 1969, que resumen el planteamiento de la cuestión: “a) Si la iglesia obra con carácter de empresa, es decir, con ánimo de lucro, el contrato de trabajo se rige por las normas generales de la legislación laboral; b) Si la iglesia obra sin ánimo de lucro, en cuestiones que no se relacionan exclusivamente con fines espirituales como el servicio del culto, queda también sujeta a las normas del Código, pero con las restricciones o limitaciones establecidas por el artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 1 y 2 del Decreto 53 de 1952 en beneficio de los patronos que en el desarrollo de sus funciones persiguen fines de interés social, sin percibir utilidades ni repartir dividendos; c) Si la iglesia, finalmente, obra también sin ánimo de lucro, pero con finalidad expuesta también exclusivamente a los fines espirituales que le están adscritos, o sea al servicio del culto, como en el caso de los empleados nombrados, dirigidos y depuestos únicamente por el rector de la iglesia, según el canon 1185, el asunto queda comprendido solo dentro de la legislación canónica, en punto en que es independiente de la civil y no hace parte de ésta, sino que la misma legislación nacional se refiere y remite a la canónica al declarar que las normas laborales sobre los patronos sin carácter de empresa no se aplican a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas tan sólo al Derecho Canónico”.

La misma Corte Constitucional, en Sentencia C 051 de 1995, declaró inconstitucional el mencionado artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto era el siguiente: “1. Los empleadores que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos empleadores y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones. 2. Lo dis-

³El texto de las sentencias de la Corte Constitucional se encuentra en su sitio oficial: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>.

puesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica”.

Los argumentos de la Corte fueron, en síntesis, los siguientes: “no tiene justificación a la luz de la Constitución (...) conceder ventajas a algunos patronos en desmedro de ciertos trabajadores. Estos no tienen por qué pagar los favores que el Estado otorgue a sus patronos. Pues, se repite, la retribución que el trabajador reciba, debe corresponder a sus aptitudes y a la labor que desempeña”. Al no existir al respecto normas concordatarias no puede alegarse, concluye la Corte, que las normas demandadas y declaradas inconstitucionales tengan su fundamento en el Concordato.

Es cierto que el Concordato vigente (suscrito en 1973, y aprobado con la Ley 20 de 1974) no contiene normas relacionadas con aspectos laborales. No obstante, es explícito en el reconocimiento a la Iglesia del libre ejercicio de la jurisdicción eclesiástica, “conformándose en su gobierno y administración con sus propias leyes” (art. II). En el art. III se añade que: “La legislación canónica es independiente de la civil y no forma parte de ésta, pero será respetada por las autoridades de la república”.

A nuestro modo de ver, la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 1969, arriba citada, en contraste con la Sentencia C 051/95, distingue y explica con mayor precisión los distintos supuestos de hecho. En efecto, es distinta la situación de la persona cuya vinculación “laboral” con la Iglesia es consecuencia directa del ejercicio de una función espiritual o pastoral (religioso, párroco), a la de quien presta determinados servicios no directamente relacionados con finalidades religiosas. En el primer caso se aplica la legislación canónica; en el segundo la ley del Estado, sin las excepciones del art. 338 para entidades sin ánimo de lucro, declaradas inconstitucionales por la Sentencia C 051/95. La dificultad con ésta última Sentencia estriba en que no tiene en cuenta la distinción antes apuntada y descalifica sin mayores precisiones la referencia al Concordato del art. 338.

Otras Sentencias de la Corte Suprema de Justicia apoyan esta distinción. Es el caso de la Sentencia en Sala de Casación

Laboral, del 4 de noviembre de 2004, que recoge consideraciones de la Sentencia del mismo tribunal del 27 de mayo de 1993: “en vezes la prestación personal de servicios obedece a relaciones de carácter espiritual que escapan por completo al ánimo especulativo pues tocan más bien con la vocación religiosa y las creencias y convicciones del individuo y sus tendencias de servicio a la comunidad”. En estas ocasiones, “ello es suficiente para desvirtuar la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo porque se estableció el hecho contrario al presumido o sea que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral”.

Recientemente, la Corte Constitucional confirmó los planteamientos de la Sentencia citada del 4 de noviembre de 2004.⁴ Se trata de la Sentencia SU 540 de 2007. El caso contemplado es el de un religioso que ocupó diversos cargos en una Universidad eclesiástica, incluido el de Rector; alegó que fue destituido de su cargo sin justa causa y reclamó ante la justicia laboral ordinaria la declaratoria de la existencia de contrato de trabajo con la Universidad, que fue terminado unilateralmente por decisión de la misma. Solicitó la condena a pagarle los salarios dejados de percibir y el valor proporcional por concepto de cesantías y vacaciones, indemnización por despido injusto y pensión de jubilación.

La universidad se opuso a las pretensiones de la demanda alegando que: “El religioso demandante en el tiempo durante el cual ejerció su misión apostólica y eclesiástica en la Universidad no realizó actividades como una ejecución derivada de una relación jurídica expresada en un contrato de trabajo, sino como parte de su compromiso religioso, en obediencia a la orden de sus Superiores en la Orden de Predicadores, como integrante de la misma y bajo el compromiso derivado de los votos de pobreza y obediencia”.

La Sentencia SU 540/07 recuerda, en primer lugar, la plena vigencia de los arts. II, III y IV del Concordato de 1973,⁵ decla-

⁴Antes de llegar el proceso a la Corte Constitucional –a través de acción de tutela (amparo de derechos fundamentales)–, se habían agotado diversas instancias judiciales.

⁵Su texto es el siguiente: “Artículo II. La Iglesia Católica conservará su plena

rados conformes a la Constitución por la Sentencia C 027 de 1993.⁶

Se afirma más adelante: “Por virtud de los mandatos constitucionales que amparan la libertad de conciencia y credo, las autoridades estatales deben entonces respetar las reglas propias de las organizaciones religiosas y garantizar ‘los compromisos’ que surjan entre aquéllas y sus miembros o adherentes. Dichas relaciones, como sucede en el caso de la religión católica, se plasman en la profesión de votos solemnes; primordialmente de pobreza, obediencia y castidad, que llevan, particularmente, a los dos primeros, a que voluntaria y espontáneamente dichos miembros o adherentes renuncien a ingresos destinados a su propio y personal enriquecimiento y que desempeñen las labores que les sean encomendadas mediante órdenes del correspondiente superior religioso, competente conforme a las reglas del Derecho Canónico (Código de Derecho Canónico y constituciones y ordenamientos particulares de las comunidades)”.

Ante el conflicto que puede surgir entre la protección general a los derechos de los trabajadores (cobijada por el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales), y determinados “estatutos especiales”, la Corte afirma que es

libertad e independencia de la potestad civil y por consiguiente podrá ejercer libremente toda su autoridad espiritual y su jurisdicción eclesiástica, conformándose en su gobierno y administración con sus propias leyes”; “Artículo III. La legislación canónica es independiente de la civil y no forma parte de esta, pero será respetada por las autoridades de la República”; “Artículo IV. El Estado reconoce verdadera y propia personería jurídica a la Iglesia Católica. Igualmente a las diócesis, comunidades religiosas y demás entidades eclesiásticas a las que la ley canónica otorga personería jurídica, representadas por su legítima autoridad. Gozarán de igual reconocimiento las entidades eclesiásticas que hayan recibido personería jurídica por un acto de la legítima autoridad, de conformidad con las leyes canónicas. Para que sea efectivo el reconocimiento civil de estas últimas basta que acrediten con certificación su existencia canónica”.

⁶La Sentencia C 027/93 declaró inconstitucionales diversos artículos del Concordato. Un análisis de la polémica subsiguiente y de la situación actual del Concordato colombiano puede verse en V. Prieto, “El Concordato de 1973 y la evolución del Derecho Eclesiástico colombiano. Situación actual y perspectivas de futuro”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 22, 2010, pp. 1-50.

necesario armonizar ambos extremos,⁷ de modo que se asegure que no existen tratos discriminatorios. En el caso, parece claro que: “Como se expresa en las constituciones y ordenaciones de la Orden de Predicadores, cuya aplicación recibe el Estado Colombiano por virtud del Acuerdo Concordatario, en contrapartida de los compromisos que asumen las personas, la Orden, congregación o instituto a su turno, adquiere el de velar por la subsistencia de aquéllas, propiciándoles un estar acorde con su dignidad personal, la cual es otorgada a través de la institución concreta a la cual estén asignados”.

En consecuencia, si se cumplen los compromisos “mutuos y recíprocos y en la medida que ellos se cumplan no cabría acción del Estado, pues se hallaría garantizado el derecho inalienable de la persona a la existencia en condiciones de ‘vida digna’ que los miembros de la Orden aceptan, se repite, por su propia y espontánea voluntad, en desarrollo de sus convicciones religiosas y de actitud ante la sociedad”. Más adelante, se insiste en que determinados sujetos, “en virtud de acuerdos con el Estado pueden estar cobijados por un régimen particular que en la medida en que no alteren aquellos presupuestos o reglas constitucionales imprescindibles en todo tipo de relación, podrían sujetarse a las reglas especiales”.

Por otra parte, de acuerdo con el Art. X, 1, del Concordato, “el Estado garantiza a la Iglesia Católica la libertad, de fundar, organizar y dirigir bajo la dependencia de la autoridad eclesiástica centros de educación en cualquier nivel, especialidad y rama de la enseñanza, sin menoscabo del derecho de inspección y vigilancia que corresponde al Estado”. Para la Sentencia, “en consecuencia con esa disposición, el Código de Derecho Canónico establece reglas que son objeto de recepción en obediencia del mandato constitucional por la ley colombiana”.

⁷“Aceptada la no sustitución de las reglas constitucionales de protección al trabajo, sí es necesario determinar la armonización con esos estatutos especiales a los cuales acceden las personas por su propia voluntad en ejercicio de la libertad de conciencia, religión y de su autonomía personal”.

Se concluye que en el tipo de relación instaurada entre el religioso y la Universidad, dada su condición de fraile dominicano, “no concurrían los elementos del contrato de trabajo”, y su regulación correspondía al Derecho Canónico.

Desde el punto de vista de la competencia del Estado para decidir en el caso, la Sentencia recuerda el art. XIX del Concordato: “Continuarán deferidas a los Tribunales del Estado las causas civiles de los clérigos y religiosos y las que se refieren a la propiedad y derechos temporales de las personas jurídicas eclesiásticas, como también los procesos penales contra aquellos por contravenciones y delitos ajenos al ministerio eclesiástico, sancionados por las leyes de la República (...)”. De acuerdo con esta disposición, “el poder jurisdiccional de la Iglesia está limitado al ámbito de lo religioso y lo demás queda sometido a la potestad del Estado y a sus Tribunales, siendo, por consiguiente, la naturaleza de los asuntos debatidos los determinantes de la competencia, no la calidad de los sujetos. En ese orden de ideas, el Consejo Superior de la Judicatura aclaró que como lo pretendido por el accionante con la demanda ordinaria laboral era que se reconociera su vínculo laboral con la Universidad y se le pagaran las prestaciones sociales que de él se derivan, la controversia así planteada resultaba ajena a los asuntos espirituales, siendo, en consecuencia, de competencia de los Tribunales Ordinarios del Estado”.

La Sentencia SU 540 de 2007 tiene una importancia particular, desde distintos puntos de vista. En primer lugar, por tratarse de una Sentencia de unificación de la jurisprudencia constitucional, proferida en Sala Plena (todos los Magistrados de la Corte). La Sentencia, además, no se limita a cuestiones laborales (que son las que, por razones de espacio, hemos destacado): lleva a cabo un recuento de la jurisprudencia anterior en materia de relaciones Iglesia-Estado y reafirma los principios de laicidad del Estado, igualdad y cooperación con las confesiones.⁸

⁸Sobre estos principios puede verse V. Prieto, *Libertad Religiosa y Confesiones. Derecho Eclesiástico del Estado Colombiano*, ed. Temis-U. de La Sabana, Bogotá, 2008, pp. 120-136.

En este contexto es significativo el tratamiento que se hace del Concordato. Aunque no se trate estrictamente de novedades, es importante el reconocimiento de su vigencia, como delimitador de competencias e instrumento generador de verdaderas obligaciones para las partes. Se reconoce, además, el Derecho Canónico como verdadero ordenamiento jurídico, con la capacidad de regular determinadas relaciones. El punto de apoyo normativo de este reconocimiento es precisamente el Concordato.⁹

Se trata, una vez más, de la afirmación de la separación entre Iglesia y Estado, y más concretamente del principio de laicidad, entendido como el juego de dos incompetencias recíprocas: del Estado en materias religiosas y de las confesiones en asuntos temporales.

Por último, se reconoce la aplicabilidad y la eficacia del fenómeno de la remisión, que es precisamente la técnica empleada para regular las relaciones entre ordenamientos autónomos y soberanos.¹⁰ La jurisprudencia colombiana mantiene, de esta forma, el modo de entender la relevancia civil del Derecho Canónico, expresado hace más de cincuenta años en una conocida Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, del 15 de mayo de 1954.¹¹

⁹En realidad, no es sólo el Concordato, puesto que la Ley Estatutaria de Libertad Religiosa (Ley 133 de 1994), reconoce en su art. 13, 1, que: “Las Iglesias y confesiones religiosas tendrán, en sus asuntos religiosos, plena autonomía y libertad y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y disposiciones para sus miembros”.

¹⁰Sobre las distintas modalidades de remisión de un ordenamiento a otro (material, formal, presupuesto), puede verse P. Lombardía-J, “Las fuentes del Derecho Eclesiástico Español”, en *Tratado de Derecho Eclesiástico*, EUNSA, Pamplona, 1994, pp. 371-375. En la doctrina colombiana, véase: M. G. Monroy Cabra, *Tratado de Derecho Internacional Privado*, 8ª ed., ed. Temis, Bogotá, 1995, pp. 204-216.

¹¹En esta Sentencia se reconoce “al Derecho Canónico como un ordenamiento jurídico independientemente del ordenamiento jurídico del Estado colombiano, pero que puede producir efectos dentro del ámbito de nuestra legislación civil, cuando ésta defiere, en ciertas materias, expresamente, al Derecho de la Iglesia”. Se añade más adelante: “Acerca del sentido y alcance de esa referencia del ordenamiento jurídico del Estado al ordenamiento jurídico de la Iglesia sólo son posibles, en tal materia, dos posiciones que suelen designarse con los calificativos de referencia (remisión) material

IV. DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

El art. 177 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los arts. 1 y 2 de la Ley 51 de 1983, se refiere a los días festivos de carácter civil y religioso: “1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. 2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de

o recepticia y referencia (remisión) formal o no recepticia. En la primera, las normas canónicas se consideran como incorporadas al derecho del Estado, en el sentido de que le prestan su contenido, quedando de esa manera sustraídas al ordenamiento de su origen, sometidas a la influencia de las concepciones del derecho que las recibe e íntimamente transformadas por éstas. En la segunda, las normas canónicas son tomadas por el Derecho del Estado y hechas válidas o exequibles en éste, como simples normas indicativas, es decir, como normas que continúan considerándose extrañas al ordenamiento jurídico que las recibe y existentes en el ordenamiento jurídico de donde provienen, con las características intrínsecas y la vigencia o validez que tienen en el ordenamiento de su origen. En los casos y materias en que la legislación defiere a la canónica, esa deferencia es formal y no recepticia. Así, resulta indudablemente de los artículos 2, 3, 4 del Concordato”. Se trata del Concordato de 1887. Normas similares se encuentran en los arts. II, III y IV del Concordato de 1973. Consecuencias de esta remisión formal son, entre otras -según la misma Sentencia-, las siguientes: “la posibilidad de denunciar las violaciones de la norma canónica, aun en casación (...); la imposibilidad de considerar que pueda haber conflicto entre la norma civil y la eclesiástica, pues cuando el Derecho del Estado defiere formalmente a una institución de Derecho Canónico, esa deferencia implica que el Derecho admite la reglamentación canónica relativa a esa institución”.

Recientemente, otra Sentencia de la Corte Constitucional, en Sala de revisión (3 magistrados), parece alejarse en algunos aspectos de los planteamientos de la SU 540 de 2007. Nos referimos a la Sentencia T 658 de 2013 que, además de resolver cuestiones laborales y de seguridad social, ordenó el reintegro a su convento de una religiosa. La Sentencia, a nuestro modo de ver, incide directa y negativamente en la autonomía de las confesiones religiosas (en nuestro caso, la Iglesia Católica), en contra de la jurisprudencia anterior. No es posible afirmar todavía que se trate del inicio de una nueva línea jurisprudencial.

marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes. 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior”¹².

La Sentencia de la Corte Constitucional C 568 de 1993 resolvió la demanda de inconstitucionalidad contra la ley citada, y otras normas que, según las palabras de la misma demanda, “ordenan como días festivos, los de carácter religioso de la secta católica del Cristianismo: Reyes Magos, San José, Jueves Santo, Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón, San Pedro y San Pablo, Asunción de la Virgen, Día de todos los Santos, Inmaculada concepción y Natividad, ... y los domingos”, por resultar, a su juicio, violatorios de los artículos 1, 7 y 19 de la Constitución.

Para la Corte, “la circunstancia de que las normas acusadas obliguen al descanso en días que tienen el carácter de religiosos para la religión católica, obedece (...) a una larga tradición cultural, que tiene a esa religión como la mayoritaria del país. Y no resulta contrario a la libertad religiosa y de cultos, el que el legislador al diseñar el calendario laboral y los días de descanso, haya

¹²Para quien no esté familiarizado con la realidad colombiana puede ser oportuna una nota aclaratoria que ayude a entender el sentido de la norma. Antes del año 1983, las fiestas religiosas enumeradas eran días festivos no laborables, como consecuencia de la tradición católica del país. La Conferencia Episcopal Colombiana, como ocurrió en otros países, accedió a que algunas de esas festividades religiosas fueran trasladadas al domingo siguiente (Ascensión, Corpus Christi y Sagrado Corazón). De este modo, se pretendía contribuir a la eliminación de lo que se consideraba un exceso de días festivos situados en mitad de la semana. Se alegó, por otra parte, que esos días festivos eran un derecho adquirido de los trabajadores. La solución final es la expresada en la norma: las festividades religiosas, aunque se hubieren trasladado al domingo siguiente, dan lugar a días no laborables. Estos días, para evitar interrupciones al trabajo en mitad de semana, vienen a ser los lunes siguientes al día en el que anteriormente se celebraba la fiesta religiosa.

escogido para ello días de guardar para ese culto religioso. Ya que ese señalamiento se encuentra dentro de la órbita de las competencias del legislador, y no significa la obligación para ningún colombiano de practicar esas profesiones de la fe, o de no practicarlas, y en su lugar otras, que incluso pudiesen resultar contrarias, a juicio de sus fieles. Resulta una exageración pensar que de ese modo se está patrocinando por parte del Estado, a la manera de ‘codifusor’ y ‘coevangelizador’, del catolicismo, cuando son otras las razones que lo informan en el diseño del calendario de descanso de la población. Tanto es así que puede trabajarse en esos días en cualquier actividad, a voluntad de empresarios y trabajadores, claro está, con la sola condición, y ésta de carácter patrimonial, de que el primero cancele a los segundos, los recargos salariales correspondientes”.

La finalidad del legislador, concluye la Sentencia, es “fundamentalmente patrimonial y de aseguramiento a los trabajadores del ‘descanso necesario’ (art. 53 de la Constitución Nacional), y no un objetivo de carácter religioso, orientado a favorecer, proteger o auspiciar una determinada religión en lugar de otras”.

La Sentencia C 107 de 1994 resolvió una nueva demanda contra la Ley 51/83 y, de acuerdo con el principio de cosa juzgada constitucional, ratificó la Sentencia C 568/93. Lo mismo ocurrió con la Sentencia C 1261 de 2000.

Las normas y la jurisprudencia citadas, aunque se refieren a festividades propias de la Iglesia Católica, no tienen un fundamento concordatario. En el Concordato vigente entre la Santa Sede y Colombia (Ley 20 de 1974), en efecto, no aparecen disposiciones en ese sentido. Se trata por tanto de legislación unilateral del Estado colombiano. En el caso de otras confesiones, concretamente la Iglesia Adventista del Séptimo Día existe, en cambio, convenio con el Estado colombiano que reconoce el respeto del *Sabbath* como día no laborable para los fieles de esa Iglesia. Se trata del art. XXIII del Convenio de Derecho Público n. 1 de 1997 (Decreto 354 de 1998), suscrito entre el Estado colombiano y algunas entidades cristianas no católicas, entre ellas la Iglesia Adventista.

Su texto es el siguiente: “Con el fin de hacer efectiva la libertad religiosa y de cultos, establecida en el artículo 19 de la Constitución Política, el literal b) del artículo 6º de la Ley 133 de 1994: a) El descanso laboral semanal, para los fieles de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, cuyo día de precepto o fiesta de guarda; es decir, el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, en sustitución del que establezca las leyes. b) Los alumnos fieles de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados, siempre que medie acuerdo entre las partes, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela. c) Los exámenes o pruebas selectivas convocadas para el ingreso o cargos de las Instituciones del Estado o a Instituciones educativas, que hayan de celebrarse durante el período de tiempo expresado en los literales anteriores, serán señalados en una fecha alternativa para los fieles de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, cuando no haya causa motivada que lo impida”.

V. PROFESORES DE RELIGIÓN EN LA ESCUELA PÚBLICA

Existen en Colombia determinadas relaciones laborales en las que confluyen competencias del Estado y de las confesiones religiosas. Es el caso de los profesores de religión en la escuela pública. Se trata de un empleo remunerado por el Estado, pero la decisión sobre la idoneidad de las personas corresponde a la autoridad religiosa.

En Colombia, la Ley Estatutaria de Libertad Religiosa dispone (art. 6, i) que: “Tratándose del ingreso, ascenso o permanencia en capellanías o en la docencia de educación religiosa y moral, deberá exigirse la certificación de idoneidad emanada de la Iglesia o Confesión de la religión a que asista o enseñe”.

La Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), en su art. 23 (numeral 6), enumera entre las áreas obligatorias y funda-

mentales de la educación básica (que, de acuerdo con el art. 31, son las mismas en la educación media) la educación religiosa. En Parágrafo se establece que: “La educación religiosa se ofrecerá en todos los establecimientos educativos, observando la garantía constitucional según la cual, en los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibirla”. Se añade en el art. 24 que: “La educación religiosa se impartirá de acuerdo con lo establecido en la ley Estatutaria que desarrolla el derecho de libertad religiosa y de cultos”.

Mediante el Decreto 4500 de 2006, se reglamentó el área de Educación Religiosa en los establecimientos educativos que imparten educación formal en los niveles de educación preescolar, básica y media. Se dispone (art. 2) que: “Todos los establecimientos educativos que imparten educación formal ofrecerán, dentro del currículo y en el plan de estudios, el área de Educación Religiosa como obligatoria y fundamental, con la intensidad horaria que defina el Proyecto Educativo Institucional, con sujeción a lo previsto en los artículos 68 de la C.P.N., 23 y 24 de la Ley 115 de 1994 y la Ley 133 de 1994”.

En relación con los docentes (art. 6): “La asignación académica de educación religiosa debe hacerse a docentes de esa especialidad o que posean estudios correspondientes al área y tengan certificación de idoneidad expedida por la respectiva autoridad eclesiástica, según lo establecido en el literal i) artículo 6° de la Ley 133 de 1994. Ningún docente estatal podrá usar su cátedra, de manera sistemática u ocasional, para hacer proselitismo religioso o para impartir una educación religiosa en beneficio de un credo específico”. Por lo demás, “en la conformación de las plantas de personal las entidades territoriales asignarán a los establecimientos educativos estatales el número de docentes que requieran para la educación religiosa, de acuerdo con la intensidad horaria asignada en el respectivo Proyecto Educativo Institucional. En todo caso los docentes asignados al área de religión cuentan para la relación alumno-docente establecida en el Decreto 3020 de 2002 de la entidad territorial”.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha ratificado la necesidad de la certificación de idoneidad expedida por la res-

pectiva autoridad religiosa. Es el caso de la Sentencia T 972 de 1999 (profesor de religión trasladado a otra cátedra como consecuencia de haber abandonado la religión católica).

A finales de los años 80 un organismo de Naciones Unidas se ocupó de una situación parecida. El Comité de Derechos Humanos aceptó la denuncia presentada por William Eduardo Delgado Páez contra el Estado colombiano (Comunicación n. 195 de 1985, admitida el 4 de abril de 1988). El Sr. Delgado, profesor de religión católica en una escuela pública, había dejado de cumplir, a juicio de la autoridad eclesiástica, las condiciones de idoneidad para el cargo (sus enseñanzas eran contrarias al Magisterio de la Iglesia Católica). Como consecuencia, fue removido de sus funciones como profesor de religión y se le asignaron otros trabajos docentes.

El Comité, en su respuesta del 12 de julio de 1990, afirmó que: *“Article 19 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) protects, inter alia, the right of freedom of expression and of opinion. This will usually cover the freedom of teachers to teach their subjects in accordance with their own views, without interference. However, in the particular circumstances of the case, the special relationship between Church and State in Colombia, exemplified by the applicable Concordat, the Committee finds that the requirement, by the Church, that religion be taught in a certain way does not violate article 19”*.¹³

VI. OBJECIONES DE CONCIENCIA (SÁBADO)

Los casos de objeción de conciencia en relación con temas laborales han tenido como protagonista principal a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Como se recordó más arriba, el Estado colombiano reconoció el respeto del *Sabbath* como día no laborable para los fieles de esa Iglesia. Antes y después de la entrada en vigor del Convenio de 1997, la jurisprudencia de la Corte Cons-

¹³Texto en: http://www.bayefsky.com/pdf/106_colombia195.pdf. Visitado el 8 de marzo 2013.

titucional ha resuelto casos en los que, propia o impropia, se planteó objeción de conciencia.

Antes de la vigencia del Convenio de 1997, la Corte Constitucional (Sentencia T 539A de 1993) contempló la situación de un fiel de la Iglesia Adventista que se negaba a asistir a clases el día sábado por motivos religiosos. Para la Corte este deber no vulneraba ninguna garantía. De acuerdo con el principio de autonomía, las universidades podían fijar los horarios que más convenían a la comunidad educativa, sin tener la obligación de modificarlos con ocasión de la fe religiosa de uno solo de sus estudiantes. De acuerdo con la argumentación de la Corte, la persona tiene el deber de conciliar las prescripciones religiosas con las normas jurídicas. Si se opta por las primeras deben asumirse las consecuencias de la elección.

En Sentencias posteriores con supuestos de hecho similares la Corte Constitucional ha decidido a favor del accionante, en aplicación de la normativa del Convenio de 1997. No se trata por tanto propiamente de objeciones de conciencia, sino sencillamente de la aplicación de la normativa vigente para la Iglesia Adventista. Es el caso de las Sentencias T 026 de 2005 (estudiante que, por motivos religiosos, se negaba a asistir a clases en día sábado), T 448 de 2007 y T 044 de 2008; estas dos últimas decisiones resolvieron a favor de estudiantes que se negaban a presentar exámenes de admisión en la Universidad Nacional por estar programados en día sábado.

En otro caso, resuelto mediante la Sentencia T 447 de 2004, se trató de dos ciudadanos que se negaron a ser jurados de votación en día sábado, por motivos religiosos (pertenecían también a la Iglesia Adventista del Séptimo Día). Fue resuelto en contra de los solicitantes, argumentando que: “No resulta en extremo afectado el derecho fundamental invocado. Si bien, para la comunidad Adventista el respeto por el día sábado es un elemento fundamental de su sistema de creencias, resulta claro que la realización de elecciones o la convocatoria a referendos no demanda la participación de las personas cada sábado (...). Así, no se trata de que el Estado le imponga a los demandantes, como consecuencia de la no distinción, un deber permanente (...).”

Llama la atención que la Corte, en una Sentencia del año 2004, no mencione la disposición específica contenida en el Convenio de Derecho Público de 1997. La aplicación de esta norma al caso concreto habría llevado seguramente a la conclusión de que en realidad no se trataba de objeción de conciencia, sino del cumplimiento de las normas que amparan el respeto del sábado para los fieles de la Iglesia Adventista. La jurisprudencia posterior, además, ha dejado claro que la normativa se extiende a deberes transitorios (como son la presentación de exámenes), y no solamente a “deberes permanentes”, como se afirma en la Sentencia 447 de 2004.