



Texto de implementación

Estatuto Básico del Servicio Eclesiástico

Decisión del Camino Sinodal adoptada por la Asamblea Sinodal el 9 de septiembre de 2022

Introducción

(1) Todos aquellos que trabajan en una institución de la Iglesia Católica, con independencia de cuál sea su estatus laboral, contribuyen con su labor a que dicha institución pueda cumplir su parte en la misión evangelizadora de la Iglesia (mancomunidad de servicio).

(2) La credibilidad de la Iglesia depende no solo de individuos, sino también, en medida considerable, de la praxis de las instituciones, organizaciones y administraciones, al igual que de las parroquias y comunidades eclesióstias: ¿qué servicio prestan a las personas y cómo tratan a las personas? En el *Estatuto Básico del Servicio Eclesióstias en el Marco de las Relaciones Laborales Eclesióstias*, por el contrario, la cuestión de la credibilidad de la Iglesia se reduce a las obligaciones de lealtad de las empleadas y los empleados, en las que cabe constatar una especial insistencia en las cuestiones relacionadas con la conducta de vida privada, y en particular, una fijación con la sexualidad. Bien es cierto que en el Estatuto Básico se menciona la identificación con los fines de la Iglesia y de la respectiva institución concreta, así como la competencia profesional (art. 3.3), pero por detrás de la alienación con la Doctrina de la Fe y la Moral, que está incluida entre los principios fundamentales (art. 1).

(3) La lealtad para con la Iglesia Católica se mide, sobre todo, por la forma de vida personal (esfera privada y familiar), en particular por la orientación sexual o identidad de género. Por esta razón, muchas empleadas y empleados, entre ellos altamente cualificados y comprometidos, y que se identifican con la Iglesia, experimentaron y experimentan debido al Estatuto Básico actualmente vigente, un trato injusto y discriminatorio por parte de la Iglesia. Problemas similares van unidos a la impartición de la *Missio canonica* y el *Nihil obstat*. También en el caso de las profesoras y los profesores de Religión y científicos y científicas, se mide la lealtad a la Iglesia Católica por su forma de vida personal. Nadie cuestiona el derecho de los empleadores eclesióstias a formular obligaciones de lealtad para sus empleadas y empleados, relacionadas con su conducta de servicio y, de forma muy restrictiva, también en la esfera ajena al servicio, así como a controlar su cumplimiento. Sin embargo, con el Estatuto Básico vigente, la Iglesia, en su condición de empleadora, obstaculiza más bien el testimonio del Amor de Dios para con todos los hombres. Ya existen algunas iniciativas dirigidas a la correspondiente actualización de los requisitos laborales que la Iglesia exige a sus empleadas y empleados. De este modo, un Grupo de Trabajo de la Conferencia Episcopal Alemana y la Asociación de las Diócesis de Alemania, están trabajando desde hace tiempo en una revisión.

Propuesta

(4) La Asamblea Sinodal invita a la Conferencia Episcopal Alemana a ejecutar lo antes posible la modificación anunciada del *Estatuto Básico del Servicio Eclesiástico en el Marco de las Relaciones Laborales Eclesiásticas*, y a implementar en ello los siguientes puntos centrales:

(5) El artículo 4 del Estatuto Básico ya no deberá permitir en el futuro que decisiones en favor de una forma admitida por la legislación estatal de relación de pareja se entiendan como infracción de las obligaciones de lealtad y comporten de forma correspondiente, que se impida la contratación al servicio de la Iglesia o la extinción de una relación laboral existente. El estado familiar personal no podrá tener relevancia alguna para la contratación o mantenimiento de la relación laboral al servicio de la Iglesia.

(6) La preservación y desarrollo de un perfil eclesialístico incumbe primordialmente a la propia institución (parroquia, comunidad religiosa, entidad, organización o administración), así como, en su caso, a su ente responsable, y se refiere sobre todo a su misión. Las y los empleados se deben identificar con esta misión y orientar hacia ello de forma convincente su actuación profesional. De ellos se espera, con razón, que aporten con compromiso sus competencias. Por el contrario, para la elección de la forma de vida por parte de las y los empleados rige:

(7) Los puntos c y d del art. 5.2.2. del Estatuto Básico se tienen que suprimir sin ser suplidos por otros.

(8) Se deberá introducir en el Estatuto Básico una cláusula de no discriminación, que prohíba a empleadores eclesialísticos no contratar a una persona por razón de identidad de género o de su forma de vida personal, o despedir por estas razones a una empleada eclesialística o a un empleado eclesialístico.

(9) Adicionalmente, se deberán modificar de forma análoga las ordenanzas relativas a la *Missio canonica*. Más allá, la Conferencia Episcopal Alemana deberá abogar por una interpretación en sentido análogo de los requisitos en el procedimiento para impartir el *Nihil obstat*. En cuanto materia de la Iglesia Universal, se han de modificar a nivel de la Iglesia Universal.

Fundamentación

En cuanto al Estatuto Básico:

(10) El Estatuto Básico del Servicio Eclesialístico se centra, en lo referente a la preservación y realización del perfil específico de la Iglesia, sobre todo en la forma de vida privada y profesional de los empleados y las empleadas. Las deficiencias e insuficiencias de este enfoque de carácter personal son sobradamente conocidas, y desde hace algún tiempo se están discutiendo en el seno interno de la Iglesia a distintos niveles. Aquí se vislumbra un cambio hacia un enfoque de carácter institucional, que pone especialmente de relieve la responsabilidad del personal directivo, órganos de vigilancia y entes responsables, por el perfil de la institución respectiva. La propuesta antes mencionada se enmarca en este proceso de reforma, en su caso, de transformación.

(11) En la redacción vigente del Estatuto Básico del año 2015, se establece como obligación de lealtad para las personas en el servicio pastoral y catequista, al igual que para las empleadas y

los empleados que trabajen en virtud de un mandato episcopal, el reconocimiento de los «Principios de la fe católica y la Doctrina Moral católicas» (art. 4.1.).

(12) En la enumeración que sigue de posibles vulneraciones de las obligaciones de lealtad (art. 5), el Estatuto Básico apremia a los empleadores católicos a despedir a empleadas y empleados en virtud de decisiones concernientes a su esfera personal íntima, como, por ejemplo, en el caso de un matrimonio celebrado por lo civil no reconocido por el Derecho Canónico, o en el caso de un matrimonio celebrado por lo civil con una persona del mismo sexo. Al mismo tiempo, el Estatuto impide o dificulta la contratación de personas en virtud de decisiones de esta índole, impidiendo así que muchas personas motivadas, cualificadas y con talento, se postulen a puestos eclesiásticos. Los dos casos descritos son enumerados como causa de despido (art. 5.2.2.c y d). De fondo se halla la valoración ética en el orden moral tradicional católico, de una decisión semejante como «pecado grave» (CCC, 2357).

(13) Es cierto que el Estatuto Básico abre la posibilidad, cuando concurra una «justa causa», de prescindir «excepcionalmente» de un despido (art. 5.3). Sin embargo, se indica, que en el caso de iniciarse públicamente una relación de pareja después de un divorcio o con una persona del mismo sexo, se «presumirá de forma irrefutable» la concurrencia de una infracción grave de la lealtad, que por consiguiente es «objetivamente idónea para provocar un escándalo considerable en la comunidad de servicio...» y «menoscabar la credibilidad de la Iglesia» (art. 5.2.c). Por lo tanto, el Estatuto Básico otorga a los empleadores un cierto margen para la ponderación. Esto significa, por una parte, que no se despida a empleadas y empleados concretos que inicien una relación de pareja contraria a la Doctrina Sexual católica tradicional. Por otro parte, los empleadores y las empleadoras de la Iglesia reciben un instrumento de poder muy eficaz frente a las empleadas y los empleados.

(14) El argumento del «escándalo considerable», en la medida en que alguna vez hubiera sido cierto, se ha invertido. El escándalo para la mancomunidad de servicio y para la esfera de actividad profesional no lo causa la celebración de un matrimonio civil después de la disolución de otro matrimonio, o la celebración de un matrimonio civil con una persona del mismo sexo, sino el despido.

En cuanto a la realidad social y eclesiástica:

(15) Cada vez son más las personas, dentro y fuera de la Iglesia, que juzgan discriminatorio el trato de la Iglesia Católica a divorciados que contraen nuevas nupcias y a homosexuales. Ello se hace especialmente patente en el trato concreto de la Iglesia en su condición de empleadora, a empleadas y empleados que han optado por formas de relación de pareja institucionalizadas, pero contrarias a la Doctrina Sexual tradicional de la Iglesia. A la vista de las numerosas experiencias humillantes y dolorosas de antiguos empleados o empleados actuales, la Iglesia tiene que reconocer la necesidad de cambios en su derecho laboral, para no seguir dando testimonio de intolerancia y falta de misericordia, y que en este aspecto enturbia su «misión evangelizadora» (art. 1).

(16) Sentencias de tribunales alemanes y europeos sobre el derecho laboral eclesiástico en Alemania, evidencian que la sociedad cada vez concede a la Iglesia menos el derecho a vulnerar, al amparo de su derecho de autodeterminación, los estándares consolidados en la sociedad de

no discriminación y protección de la intimidad y vida familiar de las personas. La Iglesia puede anticiparse a futuras sentencias judiciales modificando el Estatuto Básico del Servicio Eclesiástico.

(17) Por otro lado, modificando el Estatuto Básico se tendría en cuenta la realidad, a saber, de que ya hoy en muchas instituciones eclesiales se decide en contra de las normas existentes, por falta de alternativas o por convicción ética.

Además, el Estatuto Básico vigente provoca situaciones de estrés mental a las empleadas y los empleados afectados. Por un lado, debido a que su forma de vida no se considera oficialmente aceptada, y, por otro lado, porque podrían ser sometidos a presión continua.

(18) La Doctrina Moral alegada como criterio determinante está, además, sometida a una enorme crítica en el seno interno de la Iglesia en lo concerniente a sus declaraciones sobre las formas de vida. También esta Asamblea Sinodal valora mayoritariamente el contraer nuevas nupcias, la inter y transexualidad, la homosexualidad y las correspondientes relaciones de pareja entre personas del mismo sexo, en su respectiva diversidad, de distinta forma que los textos oficiales hasta ahora vigentes de la Iglesia (texto fundamental B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7).

(19) De acuerdo con todas las reflexiones anteriores, la adaptación del Estatuto Básico, así como de las prácticas en la impartición de la *Missio canonica* y del *Nihil obstat*, son una consecuencia necesaria.