



# EL «CARÁCTER PROPIO» DE LAS ENTIDADES RELIGIOSAS A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 106/1996\*

JOSÉ MARÍA MARTÍ

## SUMARIO

**I • CONTENIDO Y PRINCIPALES PUNTOS DE INTERÉS DE LA STC 106/1996.** 1. Antecedentes de la sentencia. 2. Fundamentos jurídicos y pronunciamientos polémicos. **A.** Las empresas ideológicas y su admisibilidad en el Derecho español. **B.** Las labores neutras en empresas ideológicas. **C.** Exclusión del hospital de la categoría de empresa ideológica. **D.** Valoración de las expresiones causa del despido. **II • COMENTARIO DE ALGUNAS CUESTIONES SUSCITADAS POR LA SENTENCIA.** 1. Empresas ideológicas. 2. Los centros docentes como «empresas ideológicas». 3. La autonomía de las confesiones. **A.** Las cláusulas de salvaguarda de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Sujetos a los que amparan. **B.** Ámbito de aplicación de las cláusulas. **III • CONCLUSIONES.**

### I. CONTENIDO Y PRINCIPALES PUNTOS DE INTERÉS DE LA STC 106/1996

#### 1. *Antecedentes de la sentencia*

Una auxiliar de clínica, que prestaba sus servicios en el Hospital «San Rafael» de Granada, centro perteneciente a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, fue sancionada con el despido. Los hechos que están en la base de esta medida se desarrollaron el 12 de

\* BOE nº 168. Suplemento de 12 de julio de 1996, y en *Actualidad Laboral* nº 349 (1996) 2707-2714.

Este trabajo fue preparado inicialmente para ser expuesto en la II Reunión del Seminario Itinerante de Profesores de Derecho Eclesiástico del Estado del Sur-Este. Mi gratitud para quienes alentaron esta iniciativa e hicieron posible el encuentro de Jaén, particularmente a los Profs. Drs. M. López Alarcón y J. Mantecón Sancho.

mayo de 1991. Ante la falta de asistencia de enfermos a la celebración eucarística, enfermos que han de ser preparados previamente por el personal sanitario del Centro, el Capellán celebrante —que tiene la categoría de Jefe de Servicio en el Centro— comentó que podría deberse a que el Convenio con el personal sanitario se encontraba en vías de negociación, y optó por subir a las plantas a dar la comunión a los enfermos, lo que hizo portando el copón y entonando cánticos religiosos. Cuando la comitiva llegó a la tercera planta, lugar en que se encontraba la recurrente, ésta manifestó en voz alta: «No sé cómo no les da vergüenza», «Esto parece un picnic», «Estos son los humanitarios» y «Si mi madre estuviese aquí los denunciaría», lo que pudo ser escuchado por los que se hallaban presentes.

La recurrente solicita del órgano judicial que dicte resolución por la que se declare nulo el despido y condene a la empresa a su readmisión. La sentencia concedió este amparo.

## 2. *Fundamentos jurídicos y pronunciamientos polémicos*

Como ocurre con frecuencia en las sentencias conectadas con el fenómeno religioso también en ésta su *complejidad* queda refrendada por la existencia de un voto particular<sup>1</sup>. Entrando ya en el *análisis de los fundamentos jurídicos* de esta sentencia hay que destacar:

A. *Las empresas ideológicas y su admisibilidad en el Derecho español*: El esclarecimiento de si estamos ante un conflicto «entre el derecho a la libertad de expresión alegado por la trabajadora demandante y el ideario o ideología del empresario del Hospital» (f.j. 2º). De momento no se da como seguro que, fuera de los centros docentes, «existan otro tipo de empresas, centros, asociaciones y organizaciones que puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica», o, lo que parece semejante, con un ideario (f.j. 3º). Éste es un primer punto que luego desarrollaremos y que *prima facie* parece discutible, a juzgar por la existencia

1. El del Magistrado F. García-Mon y González-Regueral, al que se adhirió J. Gabaldón López, cuyas conclusiones serán luego tenidas en cuenta.

de las «empresas ideológicas» o de «tendencia»<sup>2</sup>, con cierto respaldo constitucional<sup>3</sup>, y que, aun carentes de una normativa específica, preocupan desde hace tiempo a la doctrina laboralista.

La Comisión Europea de Derechos Humanos reconoce a las iglesias —a través del art. 9 del Convenio— una protección en la libertad de manifestar su religión, organizar y celebrar su culto, enseñar las prácticas y los ritos e imponer la uniformidad en estas materias<sup>4</sup>. Tampoco es desconocida la consideración especial de las empresas de tendencia en el Derecho extranjero y su aplicación al fenómeno religioso asociativo<sup>5</sup>.

2. Preferimos la primera denominación a la de empresas de «tendencia» aunque su uso es intercambiable. «El adjetivo —ideológicas—, por otra parte, me parece bastante más expresivo y en castellano define con más precisión el supuesto, ya que, en último término, la tendencia siempre ha de reclamarse de una ideología» (J. APARICIO TOVAR, *Relaciones de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*, en *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayon Chacón y del Peso y Calvo*, Madrid 1980, p. 290).

3. «En cualquier caso, es indudable que la CE explícitamente ampara a las empresas que la doctrina alemana califica de tendencia, al haber constitucionalizado los partidos políticos (art. 6), los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales (art. 7), las confesiones religiosas (art. 16.1 y 3), la libertad de creación de centros docentes (art. 27.6), el derecho a la libre comunicación de información por cualquier medio de difusión (art. 20.1) y, en general, un amplio derecho de asociación (art. 22) y la libertad real y efectiva de los grupos consiguientes (art. 9.2)» (F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Madrid 1986, p. 31); M. VIDAL GALLARDO, *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia católica*, Valladolid 1996, p. 67.

4. Cfr. D 7374/76, X c. Danemark, 8 de marzo de 1976, DR 5/160 y comentario de J. DUFFAR, *Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés Européennes et des organes de la Convention Européenne des droits de l'homme*, en *Revue de droit public* (1993), pp. 712-714. Incluso se aplicó el régimen de empresa de tendencia en el caso de un médico de un hospital católico alemán gestionado por Cáritas, pues confirmó su despido por causas ideológicas: había firmado una carta en un semanario de gran difusión oponiéndose a los ataques dirigidos a la práctica del aborto legal (D 12242/86, *Rommenfanger c. R.F.A.*, 6 de septiembre de 1989), comentaba en *ibid.* pp. 714-718; IDEM, *Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes et des Organes de Convention Européenne des Droits de l'Homme*, en EUROPEAN CONSORTIUM FOR CHURCH AND STATE RESEARCH, *Churches and labour law in the EC countries. Proceedings of the meeting. Madrid, nov. 27-28, 1992*, Milano/Madrid 1993, pp. 30-33; 14-15. En síntesis: «dans les fonctions ecclésiastiques et les emplois —de tendance— les ministres et les membres du personnel doivent par leur comportement et leurs paroles exprimer leur adhésion à l'institution qui les emploie. Toute discordance importante, ou réputée telle, entre les finalités de l'institution et les convictions des personnes se résoud par le licenciement de celles-ci sans susciter de censure de la part de la Commission» (*ibid.* p. 33).

5. La figura es conocida, por ejemplo en el derecho francés, cfr. N. GUIZMEZANES, *L'Église et le droit du travail*, en EUROPEAN CONSORTIUM..., *Churches and labour...*, pp. 86; 90-93; J. SAVATIER, *La liberté dans le travail*, en *Droit Social* (1990/I) 54; G. DOLE, *Le liberté*



B. *Las labores neutras en empresas ideológicas*: En realidad, el TC obvia la cuestión anterior, pues, al considerar el trabajo de la auxiliar de clínica como técnico, o meramente neutro, «respecto de la ideología de la empresa [...] sitúa a ésta respecto de aquélla en un plano de legalidad laboral<sup>6</sup>, no permitiendo al empresario exigir al trabajador más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une». Siendo esto indiscutible, y un acierto fijarse predominantemente en la tarea encomendada al trabajador<sup>7</sup>, no es tan seguro que, por ser el trabajo técnico, no venga mediatizado o condicionado por el contexto ideológico de la empresa en que se desarrolla<sup>8</sup>. Algún autor ha puesto de mani-

*d'opinion et de croyance en Droit comparé du travail*, en *Droit Social* (1992/5) 449. Para el Derecho alemán, cfr. A. V. CAMPENHAUSEN, *The churches and employment regulations in the Federal Republic of Germany*, en EUROPEAN CONSORTIUM..., *Churches and labour...*, pp. 109-111. Para Grecia, cfr. I. KOUKIADIS/C. PAPASTATHIS, *Droit du travail et religion en Grèce*, en *ibid.*, pp. 118-119; 121-124. En Italia un primer esbozo de *status* jurídico se debe a la Ley n.º 108/1990, aunque no da solución al verdadero problema: «si la *tendance* peut constituer la juste cause de licenciement d'un travailleur idéologiquement infidèle» (R. BOTTA, *Eglise et droit du travail en Italie*, en EUROPEAN CONSORTIUM..., *Churches and labour...*, pp. 149; 144-161). En este libro colectivo otras aportaciones muestran que las adaptaciones del Derecho laboral en el caso de empleados de entidades confesionales es práctica generalizada.

6. Apuntan la dimensión constitucional del conflicto entre dos derechos fundamentales de igual jerarquía, además de otros muchos: Voto particular, punto 3; M. RODRÍGUEZ-PÍÑERO/f. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *igualdad y discriminación*, Madrid 1986, p. 225; M.º MORENO ANTÓN, *Vida privada de los docentes e ideario del centro educativo en el Derecho español*, en ADEE 5 (1989) 167 s.; J. OTADUY GUERÍN, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, Pamplona 1985, p. 183.

7. «Opinamos con la mayoría de la doctrina que debe aparecer la conexión entre la función que el trabajador desempeña y la ideología que orienta a la institución» (J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende*, en ADEE 2 [1986] 331); IDEM, *La extinción del contrato...*, pp. 196-197; 210; G. KOUBI, *Droit et religions: dérives ou in conséquences de la logique de conciliation*, en *Revue du droit public* (1992) 732. M.º F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica y prestación de servicios*, en *Relaciones Laborales* (1985/II) 433 s.

8. Aparicio considera —en un primer momento— que en la empresa ideológica no hay «espacio posible para los llamados trabajos neutros» (*Relación de trabajo...*, p. 305), opinión revisada en: *Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador*, en *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid 1992, pp. 88; 91. Precisamente el Voto particular del magistrado García-Mon, punto 3, aun admitiendo la «diferencia cualitativa entre la función docente y la meramente técnica que, ciertamente, desde el ángulo de la libertad de expresión, exige mayor rigor a los profesores de un centro docente de respetar el ideario del mismo, que a los empleados de un hospital», afirma que ello no implica «que estos últimos estén excluidos del respeto debido a las ideas y creencias religiosas de quienes ostentan la dirección de la empresa en la que, conociendo su carácter religioso, se han integrado voluntariamente para la prestación de sus servicios». Según el sentir del TS (STS, 6.º, de 30



fiesto que la imagen de la empresa puede ser cuestionada por quienes, en puestos subalternos, tienen una relación intensa con el público<sup>9</sup>. En todo caso, sea para un tipo de trabajadores, sea para otro, es el respeto o neutralidad —«no atacar» el ideario del centro (STC 5/1981, de 13 de febrero, f.j. 9º)— lo que se exige<sup>10</sup>. El concepto de *neutralidad*, ha sido precisado en el Derecho francés<sup>11</sup> que lo empareja con el de *reserva*<sup>12</sup>. Sin embargo, el perímetro de

de octubre de 1978) esta elección ya implica un ejercicio de la libertad ideológica del trabajador: cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO/F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, pp. 227-228.

9. Cfr. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el Derecho laboral español*, en REDC 44 (1987) 541; 547. «Pueden calificarse como tareas de tendencia, en principio aquellas que desempeñan los altos cargos de la empresa, los trabajadores cualificados, quienes ostentan una cierta representación de la entidad o deben mantener una relación intensa con el público que, presumiblemente, se encontrarán en situación de comprometer mediante su trabajo el fin institucional...» (J. DE OTADUY, *La cláusula de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas. Doctrina y jurisprudencia*, en *Las relaciones entre la Iglesia y el Estado. Estudios en memoria del profesor P. Lombardía*, Madrid 1989, pp. 379; 380), y ello sea por extralimitación en las propias competencias o por estarle directamente asignadas al trabajador. «Lo que sucede es que, fuera de las tareas ideológicas, las exigencias de comportamiento prestacional del trabajador no se resuelven 'preventivamente', sino mediante los cánones habituales que configuran el adecuado cumplimiento contractual y, en especial, las exigencias de la buena fe» (M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 439).

10. Hablando de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa se ha afirmado que: «Al igual que se decía a propósito del ideario del centro y la libertad de cátedra, se ha de respetar el derecho de la confesión o sus instituciones a la identidad o carácter propio, pero no su contenido material imponiendo la obligatoriedad de asumirlo» (F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, p. 243); G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid 1991, p. 213, habla, para los trabajadores al servicio de empresas ideológicas que realicen tareas neutras, de conducta profesional informada por el «deber de discreción, de consideración y reserva» (*ibid*, p. 222; cfr. *infra* nota 41).

11. La neutralidad de los profesores en Francia supone que no se mostrarán complacientes con una ideología ni combatirán alguna de las que están extendidas en la sociedad civil, pero esto no implica que hayan de ser ignoradas (cfr. J. RIVERO, *L'avis de l'Assemblée générale du Conseil d'État en date du 27 novembre 1989*, en *RFD adm.* 6 [1990] 2-3, donde destaca el origen internacionalista de la expresión).

12. Cfr. Decisión del Consejo Constitucional 185 de 18 de enero de 1985, precedida de la decisión del Consejo Constitucional de 23 de noviembre de 1977, según la cual, la obligación de reserva afectaba tan sólo a las manifestaciones exteriores de la libertad de conciencia que no podrían atacar el «carácter propio» del centro. Por otra parte, hay que notar que mientras la *neutralidad* hace relación a los usuarios de un servicio, la obligación de reserva impone a los agentes públicos moderación en sus expresiones tanto fuera del servicio cuanto dentro de él respecto a otros agentes o a sus superiores, cfr. G. MARCOU, *La liberté de l'enseignement et la liberté des enseignants*, en *Revue du droit public* (1980) 55-56; 77 s. La reserva afecta a la enseñanza y al comportamiento de los docentes (*Circulaire du 12 décembre 1989 du ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports*,

estas obligaciones del trabajador es poco nítido<sup>13</sup>, y en el trasfondo queda siempre el problema del alcance que se ha de dar a las normas propias de las empresas ideológicas y en concreto de las confesionales<sup>14</sup>.

C. *Exclusión del hospital de la categoría de empresa ideológica* (aunque «cumpla su función social con una finalidad caritativa»): Más adelante la sentencia sostiene que «lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular —que ciertamente ha podido crear tal empresa al servicio de su ideario— sino el público reconocimiento de la función social que cumple el centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al Centro sanitario el ideario propio de la entidad titular...». Más adelante se afirma que existe «distinta función social entre la entidad portadora del ideario y la empresa hospitalaria» (f.j. 4º). Pero, frente a tal sentir, se considera «posible que existan “tareas de tendencia” también en

en J.O. 15 déc. 1989, p. 15578). En principio, el deber de reserva definido por el Consejo de Estado «concerne l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions et ne s'étend pas à la prise en compte du comportement de l'agent dans sa vie privée», es decir, fuera de las funciones ejercidas, como se observa en la decisión del Consejo de Estado de 20 de julio de 1990, *Association familiale de l'externat Saint-Joseph, Rec.*, p. 223, cfr. en S. MONCHAMBERT, *L'enseignement privé en France*, col. «Que sais-je?» nº 2746, Paris 1993, pp. 121-122; L. GOVERNATORI RENZONI, *La separazione tra stato e chiese in Francia e la tutela degli interessi religiosi*, Milano 1977, 249-250.

13. Cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 430. Koubi destaca el desbordamiento de las prerrogativas de las empresas ideológicas en el Derecho francés y cita, a modo de ejemplo, el despido de un ayudante-sacristán de la Iglesia de Saint-Nicolas du Chardonnet por homosexualidad que no afectaba a su actividad laboral (sentencia del Tribunal de Apelación de París de 30 de marzo de 1990). La Cámara social del Tribunal de casación —decisión de 17 de abril de 1991— insiste sobre la causa objetiva del despido y considera que no se comprobó que el comportamiento del asalariado hubiese creado «un trouble caractérisé au sein de l'entreprise», cfr. G. KOUBI, *Droit et religions...*, pp. 737-739; N. GUIMEZANES, *L'Église et le droit du travail*, p. 93; G. COUTURIE, *Droit du travail*, en *Libertés et droits fondamentaux*, M. Delmas-Mazty/C.L.de Leyssac, dtors., Paris 1996, p. 315.

14. Cfr. G. KOUBI, *Droit et religions...*, pp. 740-745, expone un caso singular de un «supervisor» ritual judío contratado por un restaurante *catcher*, el cual, constituido en empresa de tendencia, ha de reclutar a sus empleados y los ha de mantener en tanto en cuanto pertenezcan a la comunidad religiosa judía y cumplan con sus preceptos. El Tribunal de apelación en decisión de 25 de mayo de 1990, en atención a la ley mosaica falló en favor del trabajador declarando ilícito el despido. La duda es la de hasta qué punto, en la jurisdicción civil, se ha de aplicar la normativa confesional, con riesgo de fraccionamiento del sistema jurídico.



organizaciones en que, siendo esencial en ellas la difusión ideológica, dicha finalidad se persiga a través de medios lucrativos, ya que este fin básico permite caracterizar a la empresa frente a cualquier otra empresa comercial»<sup>15</sup>. Y, efectivamente, la normativa alemana sobre las empresas de tendencia excluye o limita los derechos de participación y cogestión de los trabajadores que dependan, entre otras, de las comunidades religiosas y sus instituciones benéficas y educativas, cualquiera que sea la forma jurídica adoptada<sup>16</sup>. Por ello, la argumentación de este fundamento jurídico nos parece discutible.

D. *Valoración de las expresiones causa del despido* (por ver si son de las recogidas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores): Asimismo entra dentro de la esfera de lo opinable —en relación con el significado de ciertas prácticas religiosas— la afirmación de que semánticamente «ninguna de las expresiones transcritas pueden ser entendida, en sí misma, como gravemente ofensiva o vejatoria para los participantes o las creencias religiosas de éstos» (f.j. 7º). Sin embargo, este extremo no es el relevante ni siquiera de cara a la resolución del amparo, pues para éste bastaba saber si se trataba de aquellas «ofensas verbales» que menciona el art. 54.2 c)<sup>17</sup> del Estatuto de los Trabajadores como causa de despido. Para el Magistrado García-Mon, esto, cuando menos, parece claro.

Este último punto, el de si se ha incurrido en el supuesto sancionado en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, acepta la dimensión de legalidad ordinaria —laboral— del problema.

15. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO/F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, p. 225; M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, pp. 434-436.

16. Cfr. F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, p. 27; cfr. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 320. Entiende que la elaboración alemana no es enteramente asumible por nuestro Derecho G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, p. 190.

17. Art. 54 «Despido disciplinario: 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos». Cfr. G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, pp. 77 s.



Pero, según nuestro punto de vista, previo a sopesar si se da o no vulneración de la «buena fe» que vincula a trabajador y empresario<sup>18</sup>, con el examen de las circunstancias que rodearon a las expresiones vertidas y a su misma entidad, hay que determinar si no se atacó la identidad de la institución para la que se trabaja, transformando, por esta manifestación de discrepancia con el ideario del centro, en «inútil» su prestación<sup>19</sup>. Tal sería el ya aludido nivel constitucional del problema y al respecto habría que recordar el f.j. 3º de la STC 47/1985, de 27 de marzo, donde establecida la obligación de respetar el ideario del centro por sus profesores, añade que aquél se enmarca —según la legalidad entonces vigente y la actual (art. 22 de la LODE)— en la Constitución<sup>20</sup>, y concluye que «el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16, implica asimismo que la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del centro»<sup>21</sup>. Esta dimensión —eludida por la sentencia— es en la que nosotros, sin embargo, vamos a detenernos.

18. Sobre este fundamento del motivo de despido disciplinario citado, cfr. STC 120/1983, de 15 de diciembre, f.j. 2º; G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, pp. 59 s.; 66-67; F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, pp. 91 s.; Mª J. MORO ALMARAZ, *Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral*, en *Relaciones Laborales* (1986/I) 395-397; A. GALLEGU ANABITARTE, *Derechos fundamentales y garantías institucionales: análisis doctrinal y jurisprudencial. (Derecho a la educación; autonomía local; opinión pública)*, Madrid 1994, pp. 193-196; J.M. CONTRERAS MAZARIO, *La libertad y la igualdad religiosas en las relaciones de trabajo*, en el nº monográfico de *Documentación jurídica* 70 (1991) 145.

19. Cfr. J. OTADUY GUERÍN, *La extinción del contrato...*, pp. 211; 214; Mª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, pp. 427-428; 438; 443, éste es «el centro de interés empresarial» ante sus condiciones personales y su coportamiento, y por ello se ha considerado que la vía más fructífera, «es aquella que conecta el exacto cumplimiento de la obligación contractual a la tendencia ideológica de la que es —institucionalmente expresiva— la organizadora de trabajo» (J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo...*, pp. 292; 305).

20. Cfr. G. SUÁREZ PERTIERRA, *Reflexiones acerca de la relación entre libertad de enseñanza e ideario de centro educativo*, en *Anuario de Derechos Humanos* 2 (1983) 631-632; 635-636.

21. En parecidos términos, cfr. G. SUÁREZ PERTIERRA, *Reflexiones acerca...*, p. 642.

## II. COMENTARIO DE ALGUNAS CUESTIONES SUSCITADAS POR LA SENTENCIA

### 1. *Empresas ideológicas*

La jurisprudencia constitucional<sup>22</sup> —y la doctrina<sup>23</sup>— han mantenido la *eficacia horizontal de los derechos fundamentales* en el marco de la relación jurídico-laboral. Lo que se traduce «en la prohibición de que el empresario a través de su poder de supremacía general, pueda lesionar los derechos del trabajador realizando discriminaciones arbitrarias [...] fundadas en las convicciones políticas o ideológicas del trabajador, o en el ejercicio de sus libertades civiles o sindicales que le son constitucionalmente garantizadas»<sup>24</sup>. Pero esta eficacia se ve restringida<sup>25</sup> cuando nos encontramos ante «organizaciones que son soporte de una determinada ideología» y existen en función de ella, de modo que ideología y estructura están fusionadas (se

22. Cfr. entre muchos P. MARÍN LÓPEZ, *Doctrina constitucional en torno a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales inespecíficos*, en *Otrosí* (mayo/junio 1995) 22 s., que cita la STC 88/85, de 19 de julio, f.j. 2, reproducido en la STC 129/89, de 17 de julio, f.j. 2º-3º, en el sentido de que «nada legitima que quienes presten servicios en organizaciones empresariales por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares “deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional”». Cfr. J. APARICIO, *Empresas ideológicas...*, pp. 80 s.; J.M. CONTRERAS MAZARIO, *La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*, pp. 75-79.

23. «La eficacia de los derechos fundamentales entre privados ha de predicarse, no obstante, con un carácter general que admite excepciones, pues es claro que no todos los derechos comprendidos en la sec. 1ª del cap. II tít. I tienen una misma naturaleza. En tal sentido, resulta dudoso, por ejemplo, que los arts. 16.3, 20.3 ó 26 desplieguen una eficacia horizontal. En todo caso, la doctrina no duda de la eficacia *erga omnes* de los derechos fundamentales de contenido típicamente laboral (huelga y libertad sindical) o de versión laboral (intimidad, libertad de pensamiento o discriminación)» (F. VALDÉS DALRÉ, *Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*, en *Autoridad y democracia en la empresa*, p. 43); cfr. G. COUTURIER, *Droit du travail*, pp. 293 s.

24. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 313; M. VIDAL GALLARDO, *Trabajo y Seguridad Social...*, pp. 41; 46; 51; M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 426, un breve apunte sobre el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y sus limitaciones en *ibid.* p. 447.

25. «No puede enforzarse el problema de base desde la perspectiva de que, por ingresar en una organización cualquiera, se produce sistemáticamente una renuncia total o parcial a ciertos derechos individuales, más bien, debe hablarse de una “modalización” en el ejercicio de los derechos, de ciertas peculiaridades que éstos han de desplegar en su desarrollo práctico —supuesto siempre como regla que el derecho existe—, porque esa modalización va implícita en la idea de organización y en sus exigencias de funcionamiento, que en ocasiones, son reflejo de un mandato constitucional» (M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 426); G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, p. 214; J.M. CONTRERAS MAZARIO, *La igualdad y la libertad...*, pp. 55 s.



distinguen de las que tienen un mero componente ideológico, v. gr. periódicos, y escuelas con adscripción ideológica, aunque éstas las incluyamos dentro de la categoría, por lo que se dirá más abajo<sup>26</sup>).

Determinadas «empresas» *institucionalmente expresivas de una ideología* sustentan intereses que no son meramente sociales, sino que tienen una repercusión sobre el conjunto de la organización política y un relieve constitucional<sup>27</sup>: es el caso de los partidos políticos, sindicatos y, en cierto sentido, confesiones<sup>28</sup>; cfr. STC de 21 de nov. de 1990, f.j. 5º. Es decir, que lo relevante para estas empresas es aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica, independientemente de la intención o interpretación del empresario<sup>29</sup>.

«Las características especiales de estas empresas, debido a la relevancia que les comunica la idea que en ellas late, colocan a los trabajadores [...] en una posición ciertamente próxima a la de los miembros activos en el desarrollo de aquella idea y, por eso, les es común la adhesión a la misma, lo que se traduce para estos trabajadores, finalmente, en la necesidad de compartir la idea de la organización para poder cumplir adecuadamente las prestaciones a que su contrato les obliga», así contribuyen al desarrollo de la dignidad humana<sup>30</sup>. Por eso, «comportamientos del trabajador en otra empre-

26. «La configuración que el T.C. ha realizado del derecho al ideario educativo permite hablar de los centros privados que lo poseen como organizaciones ideológicas o de tendencia» (Mª MORENO ANTÓN, *Vida privada...*, p. 166) Asimismo, cfr. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, pp. 328-330; IDEM, *La extinción del contrato...*, pp. 193-194.

27. Cr. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 326; IDEM, *La extinción del contrato...*, pp. 189; 180; 185. Determinadas normas constitucionales deben dar relevancia jurídica a la finalidad abrazada, finalidad a la que se reconoce un papel institucional. En parecidos términos Mª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 433.

28. Cfr. J. APARICIO, *Empresas ideológicas...*, pp. 85-87. Maneja un concepto más amplio, extraído de la doctrina alemana que abarca también las empresas que suministran bienes o servicios de componentes casi exclusivamente ideológico J. DE OTADUY, por ejemplo en: *Las empresas ideológicas...*, p. 318; IDEM, *La extinción del contrato...*, pp. 179-180; 192.

29. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 317; IDEM, *La extinción del contrato...*, p. 175.

30. J. APARICIO, *Empresas ideológicas...*, p. 89. Insinúa algo parecido Mª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, pp. 444; 436-438 donde expone jurisprudencia francesa e italiana que resuelven recursos desde el presupuesto de la debida adhesión del trabajador a la ideología institucional. Por el contrario, G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, pp. 194-195, establece una neta separación entre las obligaciones del afiliado y las del trabajador



sa irrelevantes pueden constituir, en este tipo de empresas, causa de extinción del contrato»<sup>31</sup>.

La razón de todo ello se encuentra en la gran importancia que la actual organización política otorga, de cara al ejercicio de los derechos fundamentales, a las llamadas sociedades intermedias<sup>32</sup>. Éstas no sólo gozarían de libertad ideológica<sup>33</sup>, sino que, por articular y posibilitar el ejercicio de los derechos individuales de sus adherentes, se sitúan por encima de los intereses particulares<sup>34</sup>.

También el *pluralismo* político como valor superior del ordenamiento, si se entiende en sentido amplio, favorece «el desarrollo de formaciones sociales o grupos intermedios como instrumentos e actuación y defensa de los intereses de las personas individuales que integran y que de otra manera no podrían ser satisfechos»<sup>35</sup>.

## 2. Los centros docentes como «empresas ideológicas»

Una plasmación de cuanto llevamos dicho, quizá el único supuesto —junto al de las Confesiones— de empresa ideológica con un desarrollo legal, es el de los centros docentes<sup>36</sup>. Para ellos se ha acuñado la expresión «carácter propio» o «ideario» cuyo origen está

(a éste no se le puede obligar a la militancia), aunque reconoce las peculiaridades de esta relación «más comunitaria», pues envuelve a empresario, trabajadores y cliente (*ibid.* p. 206).

31. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 316; IDEM, *La extinción del contrato...*, p. 174.

32. J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo...*, pp. 279-280; IDEM, *Empresas ideológicas...*, pp. 85-87.

33. En virtud del art. 9.2 de la Constitución es lícito hablar «de una libertad de pensamiento propia del grupo, en atención a la elevada misión que el mismo texto constitucional le confía de promoción y defensa de los derechos de quienes en ellos se integran» (J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 323). Expresamente ampara la libertad ideológica, religiosa y de culto de las comunidades —sea cual sea su naturaleza— el art. 16.1 CE.

34. Cfr. J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, pp. 324-325; 327; IDEM, *La extinción del contrato...*, p. 190. Expone esta postura, con sus defensores y matices M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, pp. 430-433.

35. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio...*, p. 533; F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, pp. 66-68; M. VIDAL GALLARDO, *Trabajo y Seguridad Social...*, pp. 37 s.; F. VALDÉS, *Ideologías pluralistas y relaciones de trabajo*, en *Rev. de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* n<sup>o</sup> 55 (1979) 105-123.

36. J. DE OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, p. 388; J. GOTI ORDEÑANA, *Sistema de Derecho eclesiástico del Estado*, Zarautz 1994, p. 447.

en la enmienda que, introducida en la Ley Debré de 31 de diciembre de 1959, hizo posible su aprobación. Estando el concepto de ideario —o carácter propio— muy unido al de libertad de enseñanza y, por eso mismo, al de pluralismo de centros<sup>37</sup>, cabe entender que se conecta con las libertades públicas y ampara lo que es su expansión natural: la pluralidad. En definitiva, se trata de preservar un ámbito de autonomía frente a intromisiones diversas —del control administrativo o de la libertad de expresión del personal docente del art. 20.1, entre otras— y garantizar así el ejercicio de un derecho de libertad<sup>38</sup>.

En cuanto a su alcance y virtualidad jurídica dependerá de si sólo impregna al centro<sup>39</sup> —administración y actividades extracurriculares complementarias<sup>40</sup>— o bien, si además condiciona o modali-

37. «El derecho a establecer un ideario está en la Constitución porque ésta reconoce la libertad de enseñanza, es decir, admite la existencia de centros distintos, cada uno con su propio carácter» (P. LORENZO, *En torno al "carácter propio" en los centros docentes*, en *Humana Iura* 4 [1994] 41). Cfr. G. BEGUÉ CANTÓN, *Libertad en enseñanza*, en *XII Jornadas de estudio. Los derechos fundamentales y libertades públicas*, I, vol. II, Madrid 1992, pp. 1220-1222.

38. «Como señala Pedrazzoli, la tendencia o ideología presenta una doble vertiente. En primer lugar precisa para su existencia del pluralismo [...]. Sin embargo, una vez formalizada, la tendencia exige para la consecución de su finalidad una cierta dosis de unitarismo: la homogeneidad ideológica interna resulta por tanto condición para el desarrollo de la pluralidad ideológica» (J. OTADUY GUERÍN, *La extinción del contrato...*, pp. 169-170; IDEM, *Las empresas ideológicas...*, p. 313).

39. Tesis sostenida, antes de la mencionada sentencia 185 de 1985 de la Corte constitucional francesa, por G. MARCOU, *La liberté de l'enseignement...*, pp. 39-43. Y, en España, por J.L. CARRO, *La libertad de enseñanza y la escuela privada*, en *Rev. Española de Derecho Administrativo* 33 (1982) 217-218. En la misma línea, cfr. F. DÍAZ MORENO, *La libertad de enseñanza en la jurisprudencia constitucional*, en *XII Jornadas...*, p. 1256. Para I. DE ALÓS MARTÍN, *Los límites de la libertad de cátedra*, en *XII Jornadas...*, p. 1240, «el ideario o carácter propio puede contener dos clases de elementos: unos, que constituyen la mayoría, relacionados con la educación; y otros, los menos, que afectan a la enseñanza de forma tangencial, como: didáctica, medios de evaluación, etc.».

40. Cfr. G. MARCOU, *La liberté de l'enseignement...*, p. 43. Este planteamiento subyace en la sentencia del Tribunal de Apelación de los EEUU (Distrito 9) de 23 de octubre de 1973, según la cual, «el Congreso (*Health Programs Extension Act* de 1973) ha tomado la posición de que un hospital que reciba fondos federales no viene obligado a la ejecución de procedimientos de esterilización o aborto, si el hospital se niega por razones religiosas o morales. Pero, al mismo tiempo, el hospital no puede separar a un miembro de su plantilla simplemente porque, por sus convicciones religiosas o morales, entienda que tales servicios deberían ser prestados. La legislación está orientada a proteger los derechos de ambos en materia religiosa: hospital y médico. El hospital puede prohibir a su personal ejecutar procedimientos de esterilización o aborto en sus dependencias, pero no puede exigir a su personal adherirse a las creencias religiosas o morales que sustenten la política del hospital como una condición

za la enseñanza curricular impartida. La extensión del ideario a las tres funciones que cabe distinguir en la enseñanza: instrucción, formación y educación, cuenta con el apoyo de los textos internacionales<sup>41</sup>. Y por ello el deber de reserva, que limita sustancialmente el derecho de expresión de los docentes que no pueden atacar el carácter propio del centro, reduciría no sólo la libertad de cátedra sino también el derecho a la intimidad o a una vida privada de estos profesionales<sup>42</sup>.

El mismo respeto que merece —según la jurisprudencia— el carácter propio o ideario del centro docente debe extenderse al que ostentan las organizaciones ideológicas<sup>43</sup>. Concretamente, «el ideario podría considerarse paradigma de las cláusulas de las que trata el artículo 6º de la L.O.L.R. en el caso de los centros docentes de carácter religioso, es decir, regentados por alguna de las entidades eclesiásticas de las que trata el artículo 1 del Acuerdo Jurídico. En caso contrario el ideario desempeñará semejantes funciones de garantía»<sup>44</sup>.

Una medida concreta de protección legal del ideario —religioso— de un centro docente católico es la contenida en el art. 10.1 de

de empleo» (*Federal Supplement*, vol. 364 [1973] pp. 805-806, cit. en J.M. CONTRERAS MAZARIO, *Igualdad y la libertad religiosas en las relaciones de trabajo*, pp. 174-175).

41. Cfr. G. BEGUÉ CANTÓN, *Libertad de enseñanza*, p. 1222. Así interpretan el término usado por el legislador español (art. 22 de la LODE) P. LORENZO, *La financiación pública de los centros docentes privados en España*, en DE (1995) PI 910, cfr. IDEM, *En torno al "carácter propio"...*, p. 43, donde ofrece diversas definiciones centradas en el proyecto de enseñanza, y F. RIU I ROVIRA DE VILLAR, «*Todos tienen el derecho a la educación*», Madrid 1988, pp. 196-198.

42. «La regla general de la irrelevancia de la vida privada del trabajador a efectos laborales sólo podrá quebrar cuando especiales circunstancias de gravedad y notoriedad en la conducta privada puedan neutralizar los derechos que el ente podía tutelar desde el punto de vista externo, y no porque se entienda que al no ajustar el trabajador su vida privada a la ideología que domina la institución empleadora ha incumplido ya el contrato, sino porque su conducta ha comprometido de cara a terceros la credibilidad del mensaje propio del empleador» (M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 440).

43. Cfr. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio*, p. 540; J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...* pp. 328-330. Señala la utilidad, para esclarecer el sentido del art. 6 de la LOLR, de los criterios que la doctrina de los tribunales siente sobre las garantías de salvaguarda de la identidad de las organizaciones ideológicas, que se comprometen públicamente a asegurar una línea de acción; cfr. IDEM, *Las cláusulas de salvaguarda...*, p. 365.

44. J. DE OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, p. 380, nota 42.



los tres Acuerdos de cooperación con confesiones minoritarias<sup>45</sup>. El interés de esta restricción a los derechos de las confesiones minoritarias aumenta por tratarse de una modificación de última hora que, de no haberse introducido, hubiera comprometido la constitucionalidad del texto<sup>46</sup>. Esta situación persiste en el Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales, pues en su art. II.1 habla de «la enseñanza de la Religión Católica en todos los Centros de Educación».

### 3. *La autonomía de las confesiones*

Las confesiones destacan, dentro de las mencionadas sociedades intermedias, por su *autonomía*, derivada de moverse en un orden que excede las competencias de los poderes públicos<sup>47</sup> y que determina su estatuto<sup>48</sup>.

Omitiendo las especialidades propias del *status* civil de la Iglesia católica, la autonomía es, en consecuencia, predicable de toda

45. «... se garantiza a los alumnos, a sus padres y a los órganos escolares de gobierno que lo soliciten, el ejercicio del derecho de los primeros a recibir enseñanza religiosa evangélica [o judía o islámica según sus respectivos Acuerdos] en los centros docentes públicos y privados concertados, siempre que, en cuanto a estos últimos, el ejercicio de aquel derecho no entre en conflicto con el carácter propio del centro, en los niveles de educación infantil, educación primaria y educación secundaria» (Acuerdo de cooperación del Estado con la FEREDE).

46. Cfr. J. DE OTADUY, *Los proyectos de Acuerdo de cooperación con las Iglesias evangélicas y las Comunidades Israelitas*, en *Quaderni di Diritto e Política Ecclesiastica* (1991-92/2) 147-148. Cfr. C. DE DIEGO-LORA, *la enseñanza religiosa escolar después de los Acuerdos de 1992 con Federaciones religiosas no católicas*, en IC 33(1993) 97-122.

47. «La autonomía propia del fenómeno religioso —enraizado connaturalmente en la persona humana y con una proyección social también inserta en su propia naturaleza— exige un tratamiento específico, sobre la base de la consideración de que estamos ante dos órdenes diversos, ciertamente complementarios, pero independientes entre sí». «Como planteamiento de base, habrá de partirse del principio de que toda confesión religiosa tiene, en cuanto tal, una independencia originaria; independencia que no se reduce al mero ámbito de autonomía concedido dentro del marco del ordenamiento del Estado» (J. FORNÉS, *El refuerzo de la autonomía de las confesiones en los Acuerdos españoles con confesiones religiosas minoritarias*, en *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias. Actas del VII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado. Barcelona, 1994*, V. Reina/M<sup>a</sup> A. Félix Ballesta, Madrid 1996, pp. 285; 286-287). Apunte sobre esta tesis en Italia en J. MARTÍNEZ TORRÓN, *Separatismo y cooperación en los Acuerdos del Estado con las minorías religiosas*, Granada 1994, p. 50.

48. Cfr. J. SOUTO PAZ, *Derecho eclesiástico del Estado. El Derecho de la libertad de ideas y creencias*, Madrid 1995, p. 104, aunque, evidentemente, son muchos los que así lo consideran.

confesión (art. 2,2 de la LOLR), pero se refuerza —hasta devenir «plena»— con la inscripción<sup>49</sup>, paso necesario para fijar —a través de los fines religiosos— el «carácter propio»<sup>50</sup>.

En esas condiciones, a las normas internas de la confesión —a su libertad de autoorganización— se les da una proyección en el tráfico jurídico<sup>51</sup>, y se les reconoce —previo control de legalidad— su origen *primario* y no derivado del ordenamiento estatal<sup>52</sup>. Y ante

49. Cfr. I.C. IBÁN/L. PRIETO SANCHÍS/A. MOTILLA, *Curso de Derecho eclesiástico*, Madrid 1991, pp. 326-327; A.C. ÁLVAREZ CORTINA, *Labour legislation and work in religious confessions. Spanish law*, EUROPEAN CONSORTIUM..., *Churches and labour...*, p. 202. En este punto, se ha producido una liberalización contrastante con el régimen de la Ley de 1967, cfr. J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, *Posición jurídica de las confesiones religiosas y de sus entidades en el ordenamiento jurídico español*, en *Tratado de Derecho eclesiástico*, Pamplona 1994, pp. 561-562. Esta es la razón de que la LOLR recalque la autonomía en el art. 6, cfr. R. DOMÍNGUEZ BARTOLOMÉ, *El grupo religioso...*, p. 188.

50. Sólo así se logra cierta seguridad jurídica en las relaciones laborales creadas dentro de las confesiones —o sus asociaciones—, en las que las discrepancias por motivos disciplinares o de creencias, de matiz o no, son frecuentes, cfr. G. KOUBI, *Droit et religions...*, pp. 746-747.

51. J. DE OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, p. 367, se lamenta del escaso estudio de las relaciones entre ordenamientos. Al respecto cfr. D. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Principios, técnicas y modelos de relación entre Estado y grupos ideológicos religiosos (confesiones religiosas) y no religiosos*, en *Rev. de estudios políticos* (nueva época) n° 88 (1995) 43 s.; I.C. IBÁN/L. PRIETO SANCHÍS/A. MOTILLA, *Curso...*, pp. 326-327; J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, *Posición jurídica de las confesiones...*, pp. 562-563. Para preservar esa autoorganización, la iniciativa de los poderes rectores que articulan la propia organización o de sus miembros para la consecución de sus fines (*ibid.* p. 574), se ha dado cabida en la redacción del Reglamento del Registro (R.D. 142/1981), art. 2. C) a la inscripción —y personalidad jurídica— de los entes menores (*ibid.* p. 585); J. CAMARASA CARRILLO, *La personalidad jurídica...*, pp. 75 s.

Aunque la autoorganización tiene sobre todo trascendencia *ad intra*, se ha producido una importante laguna respecto al reconocimiento jurídico-civil de las fundaciones. Siendo de la Iglesia católica adquieren personalidad civil a través del R.D. 589/1984; la cosa es más confusa respecto a las que tengan otro origen: cfr. J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, *Posición jurídica de las confesiones...*, p. 585, y M<sup>a</sup> M. MARTÍN, *las fundaciones religiosas de las confesiones no católicas que han suscrito Acuerdos con el Estado*, en *Acuerdos del Estado español con Confesiones religiosas minoritarias*, pp. 595-608.

52. Con las consecuencias de plurisubjetividad, poder normativo propio y de organización, cfr. J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, *Posición jurídica de las confesiones religiosas y de sus entidades*, p. 564. En contra, Blat Gimeno opina que: «La autonomía religiosa, pues, nunca puede configurar un ordenamiento jurídico soberano y originario, a pesar de la tradicional personalidad jurídico-internacional que excepcionalmente tiene reconocida la Santa Sede, dado que deriva de la garantía de libertad religiosa de las comunidades enunciada en el art. 16.1 de la CE. En la Constitución, como ordenamiento superior, quedan articulados todos los ordenamientos presentes en el territorio nacional y, también, el ordenamiento jurídico de las confesiones emanado de la autonomía que se les reconoce» (F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, pp. 214-216). Sin embargo, no parece incompatible que un ordenamiento jurídico primario y soberano con ámbitos, organización, sanciones



el ordenamiento civil son Derecho estatutario, según el art. 37 del Código civil<sup>53</sup>. Asimismo la autonomía —y su proyección en el Derecho ordinario— es clave en el estudio del régimen jurídico de las prestaciones de servicios a la iglesia católica y a las demás confesiones<sup>54</sup>. Así lo ha entendido el Derecho alemán otorgando el máximo respeto al carácter propio de las actividades confesionales<sup>55</sup>.

A. *Las cláusulas de salvaguarda de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Sujetos a los que amparan*

El art. 6,1 de la LOLR, al especificar el contenido de las normas internas confesionales, incluye expresiones tan novedosas como la de «cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio»<sup>56</sup>. Partiendo de la plena autonomía confesional es como hemos de interpretar estas cláusulas y la autorregulación laboral de las confesiones<sup>57</sup>. Las cláusulas podrían tutelar a la confesión —y a las instituciones (genéricamente entendidas) que éstas

propias y que no constituye con algún otro unidad —según la caracterización de Santi Romano— se vea sometido a cierto control en el ámbito de actuación de otro —caracterizado por su «estraneità»—, para resolver los conflictos que se presenten, y esto es lo que cabría conceder en el ámbito de aplicación de la soberanía nacional a la segunda opinión. Cfr. G. DALLA TORRE, *Il fattore religioso nella costituzione. Analisi e interpretazioni*, Torino 1995, pp. 31-32.

53. Que cabe armonizar en instrumentos jurídicos «ad hoc» (art. 38 del Código civil): cfr. J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, *La posición jurídica...*, p. 565.

54. Cfr. E. BORRAJO DACRUZ, *Régimen jurídico aplicable al personal eclesiástico que presta servicios docentes en un centro privado dependiente de la entidad a la que pertenece*, en *Constitución y Acuerdos iglesia-Estado. Actas del II Simposio hispano-alemán*, C. Corral/J. Listl, ed., Madrid 1988, pp. 351-352.

55. A.V. CAMPENHAUSEN, *The churches and employment...*, pp. 105 s. «The rulings of the Federal constitutional Court have in the last few years helped to bring about an impressive implementation of the churches right to self-determination in the field of labour law» (*ibid.* p. 112).

56. Un apunte sobre el «iter parlamentario» del precepto en F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, pp. 211-213; A.C. ÁLVAREZ CORTINA, *Labour legislation...*, p. 202. En este recorrido se constata la misma preocupación —de sobrevalorar las normas religiosas sin detrimento de los derechos humanos— que refleja, respecto al Derecho francés G. KOUBI, *Droit et religions...*, pp. 728-731.

57. Cfr. también F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, p. 240; J.A. SOUTO PAZ, *Derecho Eclesiástico del Estado...*, pp. 125-128; D. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho eclesiástico...*, pp. 862 s.; J. GOTI ORDEÑANA, *Sistema de Derecho eclesiástico del Estado*, Zarautz 1994, pp. 444-447; J. DE OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, pp. 367-389.



creen<sup>58</sup> — en el supuesto de que se hagan constar en el trámite de inscripción<sup>59</sup>. Aún más, dado que «las actuaciones de la Iglesia católica como tal en el tráfico jurídico son contadísimas» y que: «La iglesia actúa habitualmente a través de un sistema organizativo conformado por una pluralidad de entes, que son los que participan de hecho en el tráfico jurídico»<sup>60</sup>, hay que pensar que su identidad sólo estará preservada en la medida en que se garantice el «carácter propio» del último de estos entes<sup>61</sup>. La protección de las empresas instrumentales que, a juzgar por la doctrina<sup>62</sup> y la legislación extranjera<sup>63</sup>, resulta lo más conflictiva es, sin embargo, y visto lo anterior, la de más contenido.

58. Cfr. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio...*, p. 536.

59. Cfr. F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, p. 241: «Si estas cláusulas constituyen, en definitiva, uno de los contenidos del derecho a la libertad religiosa de las comunidades, han de sujetarse para su validez al procedimiento de inscripción previsto en el ordenamiento estatal para el ejercicio de tal derecho, al igual que acontece con el ideario del centro docente privado». Del requisito de que la ideología de que la organización es portadora sea reconocible, cfr. entre otros J. DE OTADUY, *Las empresas ideológicas...*, p. 332; G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio...*, p. 549. Lo mismo ocurre respecto a partidos y sindicatos cuyos estatutos, para que el control constitucional de su democraticidad sea viable y se evite toda arbitrariedad, deben ser conocidos, cfr. J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo...*, p. 306.

60. I.C. IBÁN/Í. PRIETO SANCHÍS/A. MOTILLA, *Curso de Derecho eclesiástico*, p. 237. Con carácter general, cfr. P. LOMBARDÍA, *Personalidad jurídica civil de los entes eclesiásticos*, en *Escritos de Derecho canónico y Derecho eclesiástico del Estado*, t. IV, Pamplona 1991, pp. 359-360; J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PEÑUELA, «Posición jurídica...», p. 574.

61. Cfr. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio...*, p. 535. «También habrá que calificar de ideológicas a todas aquellas empresas que, siendo gestionadas o dependiendo a su vez de organizaciones de tendencia, persigan el fin ideológico de la organización originaria». Existe una concepción restrictiva que negaría este carácter a las empresas o entes que, aun gestionadas por una orden religiosa, sólo presentan una relación indirecta con la finalidad ideal del empresario que las gestiona. Pero, también en este caso el elemento ideológico es el decisivo para configurar a una organización como de «tendencia», y «puede ser más importante de cara al exterior, en las organizaciones instrumentales de las que se sirve la organización originaria para dar a conocer su específico programa, que en la propia organización catalogada como de «tendencia»» (*ibid.* pp. 534; 535); M. VIDAL GALLARDO, *Trabajo y Seguridad Social...*, pp. 78-79; 80-81.

62. «Hay que destacar, sin embargo, que la sustentación de una determinada ideología por algunas empresas no quiere decir que toda empresa instrumental de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones religiosas pueda pretender esgrimir un interés como para una comprensión de algunos derechos de libertad ideológica de los trabajadores a su servicio. Para que tal cosa se produzca es necesario que la empresa de que se trate sea institucionalización de alguno de los derechos fundamentales» (J. APARICIO, *Empresas ideológicas...*, p. 90).

63. Cfr. R. BOTTA, *Église et droit du travail en Italie*, pp. 150 s.; 157-160 sobre la jurisprudencia que mantiene el carácter de empresa de tendencia de la escuela privada confesional.

En estos casos existirá un carácter propio confesional si, de una parte, se garantiza la dependencia o vinculación más o menos directa del ente con la confesión respectiva —que parece que la inscripción de la primera presupone, a juzgar por el art. 3.2 c del R.D. 142/1981, de 9 de enero, sobre organización y funcionamiento del Registro de Entidades Religiosas, y la normativa complementaria—, y, de otra, el fin religioso que puede estar conectado con las más diversas actividades: benéfico-docentes; médico-hospitalarias... A ello apunta el R.D. 589/1984, de 8 de febrero, sobre fundaciones religiosas de la Iglesia católica<sup>64</sup>. En concreto, «las actividades de beneficencia y de asistencia son particularmente adecuadas para la persecución del fin propio de las entidades eclesiásticas» y en nada desvirtúan su calificación de religiosos<sup>65</sup>. En el caso de la Iglesia católica así se desprende del canon 1254.2.

### B. *Ámbito de aplicación de las cláusulas*

La protección sería tanto frente a los poderes públicos como en el ámbito de relaciones entre la institución y el personal a su servicio. En esta última hipótesis, «el supuesto típico donde van a operar estas cláusulas va a ser en el plano de las relaciones laborales en los casos en que existen divergencias entre la concepción ideológica (religiosa) de cierta institución y la de los individuos que en su

64. Cfr. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio...*, pp. 537-538. Y la sentencia n° 3353, de 11 de abril de 1994, de la Corte de Casación civil italiana afirma que «la naturaleza de organización confesional o de tendencia no se excluye por el hecho de que un instituto religioso desarrolle, simultáneamente a la propia actividad institucional, otra serie de actividades gestionadas de forma autónoma, según criterios económicos y en relación de instrumentalidad con los propios fines institucionales...», en *Quaderni di Diritto e Politica ecclesiastica* 3 (1994) 705-706. En general cfr. M° J. ROCA, *Aproximación al concepto de fines religiosos*, en *Rev. de Administración Pública* n° 132 (1993) 445-467.

65. J.M. VÁZQUEZ GARCÍA-PENUELA, *Fines y actividades de las entidades de las confesiones religiosas. Reflexiones a propósito de una sentencia del Tribunal constitucional*, en VIII Congreso Inter. de Derecho Eclesiástico del Estado. Granada 13-16 de mayo de 1997, *pro scriptis*, pp. 4; 6. Parece más segura esta línea argumental que la sustentada por D. GARCÍA HERVÁS/C. GARCIMARTÍN MONTERO, *La interpretación del concepto «fines religiosos» en la práctica administrativa y judicial española*, en VIII Congreso..., *pro scriptis*, pp. 7 s. donde, con apoyo en los textos normativos, se rechaza que la actividad desarrollada por los entes eclesiásticos repercuta en el trámite de su inscripción. Pero, como se explica en el trabajo, todo ente eclesiástico tiene garantizada su vinculación con los fines religiosos de la Iglesia católica.



seno entran a prestar sus servicios»<sup>66</sup>, y más particularmente cuando la institución se exprese o dé a conocer su ideario a través de la tarea encomendada a estos empleados<sup>67</sup>. Al respecto habría que excluir a quienes se encuentran ligados con la entidad mediante relación jerárquica, de naturaleza canónica, y ello por la autonomía que se reconoce a la Iglesia católica en el art. I.1 el Acuerdo Jurídico<sup>68</sup>. Se pueden establecer en todas las entidades eclesíásticas, «cualquiera que sea su naturaleza, en las que se lleve a cabo una actividad externa, de relevancia civil, y donde aparezcan auténticas relaciones laborales»<sup>69</sup>. Su cometido es el de preservar el fin institucional excepcionando el ordenamiento civil<sup>70</sup>.

Ibán, descubriendo otra de sus utilidades, refiere las cláusulas de salvaguarda de una confesión a «lo más esencial a la misma, lo que la individualiza con respecto a otras confesiones, lo que, en definitiva, la identifica»<sup>71</sup>, actuando como «una especie de copyright a propósito de la propia denominación y, si acaso, de la de los órganos estructurales de la confesión»<sup>72</sup>.

66. G. MORENO BOTELLA, *El carácter propio*, pp. 530; 542-543.

67. Cfr. M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 444; G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, p. 206.

68. Cfr. J. OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, pp. 375 s. «...la regla general es que los puestos de definición ideológica de la organización son puestos normalmente cubiertos por afiliados, de origen electivo, configurados por el estatuto, y unidos al ente por la relación orgánica predominante, no laboral» (M<sup>a</sup> F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, p. 436); G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, pp. 192-193.

69. Cfr. J. OTADUY, *Las cláusulas de salvaguarda...*, pp. 374-375. Recientemente la STC 63/1994, de 28 de febrero, estableció que las actividades religiosas no pueden justificar diferencias de trato jurídico, siendo irrelevante la condición religiosa de la persona que ejerce una actividad profesional ajena a su *status* con respecto a la configuración de un vínculo jurídico-laboral. Pero insiste en lo que viene siendo norma, que la relación entre religioso y comunidad no puede calificarse de laboral.

70. Sobre hasta dónde excepcionan ese Derecho común, la doctrina se halla dividida: para Llamazares sólo amparan normas de Derecho interno confesional sobre asuntos que son también competencia —normativa y jurisdiccional— del Estado, y siempre y cuando no afecten más que a la legalidad ordinaria. Para Otaduy la protección del carácter propio confesional iría hasta su defensa frente a otros derechos fundamentales, en la línea de lo expuesto en el texto principal respecto a las empresas ideológicas, cfr. la síntesis de J.A. SOUTO PAZ, *Derecho eclesiástico...*, pp. 127-128. Para la primera postura, cfr. D. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho eclesiástico...*, pp. 875-877.

71. I.C. IBÁN/L. PRIETO SANCHÍS/A. MOTILLA, *Curso de derecho eclesiástico*, p. 267.

72. I.C. IBÁN, *Dos regulaciones de la libertad religiosa en España*, en *Tratado...*, p. 419. Cfr., para entender el alcance de estas cláusulas, la STS de 2 de nov. de 1987, f.j. 3<sup>o</sup>-5<sup>o</sup>.

### III. CONCLUSIONES

Retomando los puntos principales de la STC 106/1996 habría que considerar, a la vista de las reflexiones esbozadas, que en España ciertas empresas ideológicas gozan en su organización y régimen laboral de más autonomía. Esto es verdad sobre todo por lo que se refiere a puestos de dirección o con responsabilidad directa en la prosecución de los fines estatutarios de la organización que quiere preservar el Derecho. Y hace que, en mayor o menor medida, la actividad de estas empresas quede modalizada por su carácter propio.

Si respecto a las actividades no es posible separar aquéllas que tienen carga ideológica de las denominadas neutras —esto sólo podría ser desarrollado por una máquina o autómatas—, algo similar ocurre con las organizaciones mayores y las que —dependiendo de ellas— posibilitan su función social. El criterio definitivo para considerar que se está ante una empresa ideológica de estas características es el de su reconocimiento legal. En el supuesto de los entes eclesiásticos habría que considerar suficiente el art. 16 de la Constitución y 6 de la LOLR siempre y cuando quede clara la vinculación de la empresa instrumental con la organización matriz. Para la normativa estatal las labores benéfico asistenciales no son ajenas a las religiosas<sup>73</sup>. En este caso, la actividad está gestionada por una asociación que tiene personalidad jurídica pública en el Derecho canónico y así debe constar en su inscripción.

Sobre el despido que la sentencia anula hay que considerar que, en principio, existe libertad de expresión (art. 20.1 a de la Constitución) del trabajador en el contexto laboral que puede limitarla pero no suprimirla<sup>74</sup>. Ahora bien, esto no ampara las «ofensas verbales» dirigidas contra el empresario o persona que trabaja en la empresa (art. 54 del Estatuto de los Trabajadores). Por eso no compartimos que el TC excluya el comportamiento de la trabajadora del supuesto de hecho descrito por el Estatuto de los Trabajadores

73. Cfr. entre otras disposiciones el Acuerdo sobre Asuntos jurídicos suscrito con la Iglesia Católica (art. V), y los suscritos con las demás confesiones (art. 11).

74. Cfr. la reciente STC 186/1996 de 25 de noviembre, BOE 3 de enero de 1997 Suplemento pp. 6 s.; *La Ley* 28 enero 1997, pp. 9 s.



al exigir, al margen del tenor literal del artículo y del art. 20.4 de la Constitución, una extrema gravedad vejatoria (cfr. voto particular, nº 2).

Pero si tal proceder es discutible, lo que parece francamente desacertado, en atención a la propia razón de ser del Alto Tribunal (la defensa del orden constitucional cuyo cimiento es la dignidad de la persona explicitada en sus derechos y libertades), es no haberse planteado la compatibilidad de las expresiones vertidas con el ideario de la empresa ideológica en que prestaba sus servicios. Fuere la que fuese su decisión final<sup>75</sup>.

Para el recto ejercicio de la libertad de expresión se ha afirmado en términos generales: «las opiniones o ideas emitidas deben ser proporcionadas a los intereses o derechos defendidos, sin que nunca puedan suponer un exceso o un daño en el honor o estabilidad de la empresa cuyo resultado es ajeno o superior a los derechos defendidos». El daño se produce si se manifiesta una divergencia «sustancial y objetiva»<sup>76</sup> de la tendencia ideológica establecida en los estatutos<sup>77</sup>.

75. Nosotros nos inclinamos a pensar que, por la ocasión en que fueron pronunciadas las palabras motivo del despido, no es fácil ver en ellas un ataque al ideario, sino, a lo más, a un comportamiento concreto que, por muy importante que sea, no puede identificarse con el fin institucional amparado por el art. 6 de la LOLR.

76. Cfr. J. APARICIO, *Empresas ideológicas...*, p. 89.

77. De su importancia ya tuvimos ocasión de hablar antes, además cfr. J. APARICIO TOVAR, *Relaciones de trabajo...*, p. 306.