

**RELACIONES LABORALES EN
INSTITUCIONES CON IDEARIO RELIGIOSO:
ALGUNAS REFLEXIONES CONCEPTUALES Y PRÁCTICAS**

Javier Martínez-Torrón

Catedrático de la Universidad Complutense



EXPERT MEETING 2019 | MADRID

ESQUEMA DESARROLLADO DE LA PONENCIA DEL 25 AL 27 DE MARZO DE 2019

CULTURAL MEDIATION AND SOCIAL AFFAIRS PROJECT 2019

WWW.INTEREDIASOCIALINNOVATION.ORG

INDICE

1. Introducción	3
2. Legitimidad jurídica y ética del ideario	4
3. Ideario de la institución y derechos fundamentales de los trabajadores	5
4. El derecho a la autonomía religiosa	8
5. La jurisprudencia de la Unión Europea	10
6. El caso de los profesores de religión	13
7. El ideario como instrumento jurídico y como elemento cultural	15
8. Sugerencias para la elaboración del ideario	17

1. INTRODUCCIÓN

Las líneas que siguen recogen lo sustancial de mi aportación a la reunión de expertos organizada por *InterMedia – Cultural Mediation and Social Affairs Project*, y celebrada en los días 25 a 27 de marzo de 2019 en el campus de la Universidad de Navarra en Madrid, en la que amablemente me invitó a participar el profesor Ángel Gómez Montoro, a quien agradezco la oportunidad de tener un interesante intercambio de opiniones con los demás asistentes¹.

Como preparativo para esa reunión, se nos proporcionó un cuestionario y se nos sugirió a cada uno de los relatores que centráramos nuestra intervención en algunas preguntas concretas. Las ideas que aquí se contienen abordan especialmente las cuestiones planteadas en las preguntas 1, 3, 6 y 9 del mencionado cuestionario. Esas preguntas eran las siguientes:

1. ¿Es válido vincular un contrato laboral al ideario de una institución (educativa, política, religiosa, social)? ¿Es legítimo éticamente? ¿Existen experiencias jurídicas de particular interés? ¿Hasta qué punto es respetuoso con el derecho al trabajo, la libertad de cátedra, el derecho a la vida privada y de conciencia de los trabajadores?
3. ¿Qué tipo de configuración jurídica y social recibe mayor protección legal para actuar de acuerdo con su identidad, valores y principios fundacionales (organización religiosa, de inspiración religiosa, de ideario fuerte, otras denominaciones posibles)?
6. El ideario como instrumento jurídico para garantizar la misión de la institución e ideario como instrumento comunicacional para inspirar la cultura de la organización: reflexiones, límites y buenas prácticas.
9. ¿Qué requisitos debe cumplir un ideario (definición de principios fundacionales) para ser válido en el contexto jurídico y cultural actual? ¿Existen buenas prácticas de referencia que pueden tenerse en cuenta para

¹ Basadas, como digo, en una intervención oral, estas páginas no pretenden adoptar un formato ajustado rigurosamente a los usos académicos y tratan simplemente de recoger, con la mayor fidelidad posible, las ideas aportadas a esa reunión de trabajo, que tenían por finalidad sobre todo suscitar temas para el debate. De ahí su brevedad y lo escueto de las referencias bibliográficas o documentales.

la redacción, definición y comunicación de este tipo de documentos de gobierno de las organizaciones?

2. LEGITIMIDAD JURÍDICA Y ÉTICA DEL IDEARIO

En términos generales, y sin perjuicio de los matices que se indicarán más adelante, no hay duda de que, tanto desde una perspectiva jurídica como ética, resulta plenamente legítimo vincular un contrato laboral al respeto del ideario de una determinada institución. Esto incluye los aspectos específicamente religiosos o morales de dicho ideario.

Desde el punto de vista *jurídico*, es comúnmente aceptado en España, como en toda Europa, que el cumplimiento del ideario condiciona la actividad del empleado hasta el extremo de poder justificar su despido en caso de infracciones graves (más adelante me referiré a ello con mayor detalle). La legislación española es particularmente explícita en lo relativo al derecho de los centros educativos de gestión no estatal a establecer su ideario propio, que en la práctica casi siempre es de carácter religioso, y es de obligado respeto².

Desde el punto de vista *ético*, la legitimidad del ideario es también patente, sobre todo si se tiene en cuenta que las instituciones que poseen un ideario “fuerte” —el cual frecuentemente es religioso y/o moral— cobran sentido precisamente por su ideario. Si nos ceñimos al entorno de las instituciones de inspiración religiosa, ya sea en el ámbito de la educación, de la salud o cualquier otro, no estamos ante simples “prestadores de servicios” supuestamente supliendo al Estado, sino ante entidades que han nacido para cumplir una misión, normalmente de tipo espiritual, que va intrínsecamente unida a la prestación de esos servicios. Y, a su vez, dicha misión se encuentra estrechamente ligada al ideario que materializa ciertos principios doctrinales. De manera que, si se les impide instrumentar mecanismos eficaces que

² Así dice el artículo 115 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, 3 mayo 2006: “*Carácter propio de los centros privados.*— 1. Los titulares de los centros privados tendrán derecho a establecer el carácter propio de los mismos que, en todo caso, deberá respetar los derechos garantizados a profesores, padres y alumnos en la Constitución y en las leyes.— 2. El carácter propio del centro deberá ser puesto en conocimiento por el titular del centro a los distintos sectores de la comunidad educativa, así como a cuantos pudieran estar interesados en acceder al mismo. La matriculación de un alumno supondrá el respeto del carácter propio del centro, que deberá respetar a su vez, los derechos de los alumnos y sus familias reconocidos en la Constitución y en las leyes”.

garanticen el respeto de su ideario, la existencia misma de esas instituciones deja de tener razón de ser.

En otras palabras, no se trata únicamente de velar por un mayor o menor respeto a un elenco de reglas o principios. Lo que está en juego es la autonomía de las instituciones de inspiración religiosa para poder ser lo que realmente están llamadas a ser. Algo, por lo demás, que retorna a la cuestión de la legitimidad en el plano jurídico, pues dicha autonomía está tutelada por el derecho fundamental a la libertad de religión y de creencia.

Los argumentos de legitimidad jurídica y ética, por lo demás, entroncan con otra razón práctica de *políticas públicas*. Si se impide o dificulta a las instituciones tener un ideario propio y protegerlo debidamente, o se supedita casi incondicionalmente la aplicación real de ese ideario a determinadas opciones personales de los empleados en ejercicio de sus libertades fundamentales, es previsible que, al verse privadas de sentido, muchas de esas instituciones desaparecerían, perdiéndose con ello la positiva contribución que realizan a la sociedad en el ámbito educativo, hospitalario, asistencial, etc.

3. IDEARIO DE LA INSTITUCIÓN Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Uno de los problemas principales que surge en las instituciones con ideario religioso es el de la búsqueda de un *equilibrio adecuado entre el respeto al ideario y la tutela de los derechos fundamentales* de quienes trabajan para la institución cuando existe una situación de conflicto (real o aparente) entre ambos. Dependiendo de los países, la cosecución de ese equilibrio se busca más en el plano legislativo (Alemania está particularmente desarrollada al respecto³) o en el judicial.

Los casos más frecuentes de conflicto tienen relación con tres derechos fundamentales de los trabajadores.

Por un lado, la libertad de *religión y creencia*: cuando existe discrepancia entre ideario religioso de la institución y las opciones religiosas o ideológicas

³ En España, recientemente, sobre el tema, vid. S. MÜCKL, "La contratación del personal al servicio de las Iglesias y el sistema de tribunales para la resolución de conflictos en Alemania", en *Ius Canonicum*, núm. 59, 2019, págs. 159-182, donde pueden encontrarse referencias a bibliografía y jurisprudencia alemanas.

—es decir, las creencias— del trabajador. Discrepancia que puede afectar a determinadas actividades (o al rechazo de ciertas actividades) o bien a la adscripción formal (o la renuncia) a una determinada religión.

Por otro lado, la libertad de *expresión*: cuando hay, por parte del trabajador, una manifestación pública de ideas contrarias al ideario de la institución o a la doctrina de la confesión religiosa en la que hunde sus raíces; o bien cuando incurre en expresiones descalificadoras de la religión en la que se sustenta el ideario o de sus dirigentes.

Y en tercer lugar, el derecho al respeto de la *vida privada y familiar*: cuando hay un conflicto entre ciertas opciones de vida personal o familiar del trabajador, que son legítimas según el Derecho estatal, y determinadas normas morales derivadas de un ideario religioso (por ejemplo, divorcio, cohabitación extramatrimonial, etc.).

En esas situaciones, la tendencia extendida en Europa es ponderar o contrapesar esos dos elementos en conflicto para dictaminar cuál de los dos ha de prevalecer en el caso concreto. Todo ello sin quebrar los dos principios esenciales que están en juego, ambos de importancia innegable: por un lado, el derecho de las instituciones religiosas a regirse en su actividad por un ideario propio; y por otro, la tutela de los derechos fundamentales de las personas individuales que ejercen su actividad profesional al servicio de esas instituciones⁴.

Tal tendencia, análoga al *balance of interests* de la jurisprudencia norteamericana y en principio no irrazonable, presenta a mi entender algunas deficiencias funcionales.

Por una parte, en Europa el proceso de ponderación que se lleva a cabo suele adoptar una posición que podríamos llamar maximalista: gana uno y pierde el otro (*zero-sum game*). De manera que no se buscan soluciones intermedias ni se propician mecanismos de mediación susceptibles de prevenir o evitar el conflicto por vías extrajudiciales.

Por una razón similar, ese tipo de planteamientos tampoco suele promover soluciones de “mínima invasión” en el derecho de la parte

⁴ Para una visión general, breve y crítica, del panorama europeo a la luz de la jurisprudencia de Estrasburgo y Luxemburgo, vid. recientemente J.P. SCHOUPPE, “Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia a la luz de la jurisprudencia europea”, en *Ius Canonicum*, núm. 59, 2019, págs. 121-158.

perdedora, al modo como lo hacen las decisiones judiciales inspiradas en las doctrinas de los *least restrictive means* (Estados Unidos) o del *minimal impairment* (Canadá)⁵. De acuerdo con estas, una vez que se admite que una de las partes ha de ceder en su derecho, se afirma al mismo tiempo que esa cesión sólo es legítima cuando es la mínima posible para garantizar la eficacia del derecho prevalente de la parte contraria. Dicho de otro modo: reconocer que un derecho de alguien —o un interés legítimo del Estado— tiene prioridad sobre otro derecho enfrentado no equivale a dar carta blanca al primero a costa del segundo; cada limitación de un derecho fundamental debe fundamentarse en términos de estricta necesidad (y, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado, no hay propiamente necesidad si existen alternativas viables menos restrictivas)⁶.

En fin, no debe olvidarse tampoco que las posibilidades de conflicto en materia de ideario institucional y derechos de los trabajadores se han visto aumentadas por la tendencia de la jurisprudencia de Estrasburgo a una interpretación, a mi juicio, desorbitadamente expansiva del derecho a la protección de la vida privada y familiar (art. 8 CEDH). Virtualmente cualquier situación de despido es susceptible de generar —a ojos del Tribunal Europeo— una situación de violación de ese artículo, a la luz de una doctrina, in crescendo en los últimos diez años, que afirma que la vida privada incluye una dimensión profesional o pública⁷.

4. EL DERECHO A LA AUTONOMÍA RELIGIOSA

Conviene insistir en que la tutela jurídica de la autonomía funcional en defensa del propio ideario se da tanto respecto de *iglesias* como de *instituciones de inspiración religiosa*. En ambos casos, el principal soporte es

⁵ Vid. al respect, por ejemplo, J. Gunn, “Deconstructing Proportionality in Limitations Analysis”, en *Emory International Law Review*, núm. 19, 2005, págs. 465 ss.; W.C. Durham Jr., “Freedom of Religion: The United States Model”, *American Journal of Comparative Law Supp.*, núm. 42, 1994, págs. 624 y sigs.; J. Woehrling, “L’obligation d’accommodement raisonnable et l’adaptation de la société à la diversité religieuse”, *McGill Law Journal*, núm. 43, 1998, págs. 325 y sigs. Para una afinada interpretación de ese criterio en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Canadá, vid. la sentencia *Multani v. Commission scolaire Marguerite Bourgeoys*, 2006 SCC 6, J.E. 2006-508.

⁶ Cfr. la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) *Bayatyan c. Armenia*, 7 de julio de 2011, especialmente parágrafos 123-125.

⁷ Más detalles sobre esta cuestión en J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “La autonomía religiosa y la vida privada de los profesores de religión en la jurisprudencia de Estrasburgo: el caso Fernández Martínez”, en el volumen colectivo *Sociedad, Derecho y factor religioso. Estudios en homenaje al Profesor Isidoro Martín Sánchez*, Comares, Granada 2017, págs. 378-380.

el *derecho a la autonomía religiosa*, que se entiende constituye parte integral del derecho a la libertad de religión y creencias en su dimensión colectiva.

No se trata, por tanto, en el supuesto de las instituciones, de una mera protección de la libertad de asociación o de la libertad de empresa —aunque estas puedan verse también involucradas— sino de un derecho que va más allá de expresiones tradicionales de esas dos libertades. La libertad religiosa, en efecto, crea un espacio de *autonomía* construido en torno a creencias y principios morales, que es en principio inviolable por el Estado o por terceras personas, excepto que se pruebe de manera persuasiva que una injerencia resulta estrictamente necesaria para garantizar un bien jurídico superior.

En España, si exceptuamos las referencias de las leyes de educación al ideario de centros docentes privados, la protección de ese espacio de autonomía por parte de la legislación se centra en las iglesias o confesiones religiosas. Así, el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 1980 (LOLR) especifica:

Las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación.

Esa disposición es aplicable, naturalmente, a la tutela de la autonomía religiosa en relación con la conducta de las personas contratadas a su servicio. En cuanto a las instituciones, el artículo 6.1 se refiere a aquellas que son “creadas por [las confesiones religiosas] para la realización de sus fines”. No cabe duda, sin embargo, de que igual tratamiento ha de darse a instituciones que no son en rigor creadas por las confesiones pero que nacen con un ideario espiritual inspirado en una determinada doctrina religiosa. Ese parece ser el sentido del párrafo 2º del mismo artículo 6, cuando se refiere a

asociaciones, fundaciones e instituciones “fomentadas” por las confesiones religiosas para la realización de sus fines⁸.

En el Tribunal de Estrasburgo, la cuestión de la autonomía religiosa en relación con los derechos de los trabajadores ha sido planteada en diversas ocasiones en los últimos años. El Tribunal ha enjuiciado estos casos adoptando una perspectiva de conflicto de derechos, y los ha decidido siguiendo la opción maximalista antes indicada: una parte gana y otra pierde, dependiendo de cuál de los intereses jurídicos enfrentados se considere prevalente. En esas sentencias, el Tribunal Europeo no ha tenido reparo alguno en revisar con detalle la ponderación de bienes jurídicos realizada por las jurisdicciones nacionales, y en su caso en rectificarla. Decisiones emblemáticas a este propósito son *Obst*, *Schüth*, y *Siebenhaar*, relativas a personas que trabajaban para diversas iglesias⁹. Aun abordando temáticas muy distintas, también son de interés *Sindicatul Pastorul Cel Bun*¹⁰, donde la cuestión central era si los clérigos de una iglesia pueden reclamar, en virtud del artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, ser asimilados a trabajadores a efectos de sus derechos sindicales. Y *Károly Nagy*¹¹, sobre la competencia de los tribunales del Estado para decidir en materia de reclamaciones económicas por parte de un pastor contra su iglesia —una iglesia reformada— después de haber sido suspendido de sus funciones.

No es mi intención pronunciarme sobre cada una de esas sentencias, algunas de las cuales generaron no poca controversia en la doctrina e incluso dentro del mismo Tribunal Europeo¹². Pero sí vale la pena indicar que, como pone de relieve especialmente el caso *Schüth*, son muchas las dificultades que tiene la jurisdicción europea —o las estatales— para interpretar debidamente normas de carácter confesional, y se corre el riesgo de lesionar la autonomía religiosa por una comprensión superficial y descontextualizada

⁸ Así dice el artículo 6.2 LOLR: “Las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas podrán crear y fomentar, para la realización de su fines, Asociaciones, Fundaciones e Instituciones con arreglo a las disposiciones del ordenamiento jurídico general”.

⁹ *Obst* c. Alemania, y *Schüth* c. Alemania, ambas de 23 de septiembre de 2010; *Siebenhaar* c. Alemania, 3 de febrero de 2011.

¹⁰ *Sindicatul Pastorul Cel Bun* c. Rumania (Gran Sala), 9 de julio de 2013.

¹¹ *Károly Nagy* c. Hungría (Gran Sala), 14 de septiembre de 2017.

¹² Estas sentencias, como en general toda la amplia cuestión de la relación entre libertad religiosa y relaciones de trabajo (incluida la acomodación por razón de las creencias), son analizadas a fondo en S. Cañamares, *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

de dichas normas (en ese caso concreto, la normativa canónica sobre el matrimonio y su indisolubilidad esencial).

5. LA JURISPRUDENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Si del ámbito del Consejo de Europa pasamos al de la Unión Europea, encontramos una jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, relativamente reciente, sobre la base de la Directiva 2000/78/CE, cuyo objetivo se centra en la eliminación de toda clase de discriminación en el entorno laboral¹³. La aplicación de esa directiva ha suscitado algunas cuestiones de interés que afectan, por un lado, a la libertad religiosa de los trabajadores en relación con políticas de neutralidad empresarial¹⁴; y por otro lado, a la protección del ideario de instituciones de inspiración religiosa cuando este entra en tensión con algunas opciones personales de sus empleados.

De particular interés es la última de esas sentencias, STJUE C-68/17 (caso *IR*), de 11 septiembre 2018¹⁵, relativa a un médico católico que ocupaba un puesto directivo en hospital católico en Alemania, el cual se divorció civilmente de su matrimonio canónico y contrajo posteriormente segundas nupcias ante el Derecho civil alemán, sin haber obtenido la nulidad canónica de su primer matrimonio. No es del caso adentrarse aquí en los pormenores de esa sentencia, pero sí vale la pena recoger muy sintéticamente tres de sus afirmaciones, pues son de aplicación necesaria a todos los países miembros de la Unión Europea.

Primero, se reconoce el derecho de las instituciones —que es muy claro en la legislación alemana— a exigir de sus trabajadores una actitud de *buena fe y lealtad*, indicando que esa actitud puede considerarse parte de los requisitos profesionales exigibles (*occupational requirements*) a los efectos del art. 4 de la Directiva 2000/78/CE. Ese derecho corresponde no sólo a las iglesias o confesiones religiosas, sino también a instituciones de inspiración religiosa constituidas con arreglo al Derecho privado.

¹³ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

¹⁴ Cfr. las sentencias C-157/15 (caso *Achbita*) y C-188/15 (caso *Bougnououi*), ambas de 14 de marzo de 2017.

¹⁵ Vid. también la STJUE C-414/16 (caso *Egenberger*), de 17 de abril de 2018.

Segundo, en casos de conflicto, o de despido del trabajador por quiebra del deber de lealtad, las decisiones de la institución religiosa *no tienen completa autonomía*. La jurisdicción nacional puede y debe revisar la decisión de la institución a la luz no sólo del Derecho nacional, sino también del Derecho de la propia Unión Europea.

Tercero, esa revisión implica una comprobación de la existencia, *objetivamente comprobable*, de un *vínculo directo* entre el requisito profesional (de carácter religioso o moral) y la naturaleza o las circunstancias de la actividad laboral en cuestión. Y comporta además un juicio sobre la *proporcionalidad* de ese requisito en relación con la finalidad perseguida.

Ya he advertido que no era mi intención analizar aquí la sentencia C-68/17, ni tampoco rechazar de plano lo oportuno o legítimo de una tal revisión de las decisiones tomadas por la institución religiosa en relación con sus trabajadores en caso de conflicto entre la conducta de estos y el ideario de la institución. Pero sí es importante ser conscientes de que asumir esa tarea que el Tribunal de Luxemburgo declara necesaria significa entrar en un territorio muy delicado dentro de la autonomía religiosa, como es el enjuiciamiento de cuestiones internas de una religión que pueden afectar a su identidad y credibilidad. Por eso, resulta imprescindible que las jurisdicciones nacionales, y la propia jurisdicción europea, aborden esa tarea de revisión con precaución, y con un exquisito sentido de la medida y de la autolimitación. De hecho, la misma sentencia de Luxemburgo aquí citada, relativa al médico alemán, es muy ilustrativa del tipo de errores interpretativos que un juez supranacional o estatal puede cometer al emitir un juicio sobre la proporcionalidad y el significado de doctrinas o normas religiosas: en este caso, la existencia, la relevancia, y el verdadero sentido de la nulidad del matrimonio desde la perspectiva del Derecho canónico de la Iglesia Católica —y de la teología católica.

Por otro lado, podríamos preguntarnos hasta qué punto las reglas anteriores resultan trasladables a *organizaciones o entidades con ánimo de lucro*. ¿Tienen derecho a un ideario propio, de carácter religioso o moral? Por lo que me consta, en la jurisprudencia de la Unión Europea la cuestión sólo se ha planteado en el sentido inverso: es decir, si las empresas que operan en el tráfico comercial pueden tener políticas de neutralidad ideológica, religiosa o

política, lo cual puede tener un impacto en el comportamiento de sus empleados, en particular cuando estos llevan una indumentaria que les identifica con una religión concreta.

Esa era la situación en las sentencias *Achbita* y *Bougnaoui*, antes citadas¹⁶, relativas a empleadas musulmanas que vestían *hiyab*. La respuesta del Tribunal de Luxemburgo ha sido afirmativa, indicando que las empresas tienen derecho a imponer políticas de neutralidad, que afectarán a las condiciones de trabajo siempre que estén expresadas previamente con claridad. Interpretando la sentencia *sensu contrario*, es de suponer que también sería legítimo que las empresas adoptaran políticas inspiradas en un ideario religioso; pero, como digo, el Tribunal de Justicia de la UE no ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, ni de trazar los límites que tales políticas podrían imponer a la conducta de sus empleados.

En cambio, el tema sí se ha planteado específicamente en Estados Unidos, a propósito de las prestaciones sanitarias que, en virtud del *Obamacare*, las empresas deben sufragar como un derecho de sus trabajadores. Una importante cadena de establecimientos de bricolaje, *Hobby Lobby*, con varios miles de empleados, propiedad de una familia cristiana evangélica, rechazó pagar por ciertos remedios contraceptivos (*levonorgestrel* y productos similares, así como dispositivos intrauterinos), considerando que podían actuar como mecanismos abortivos, lo cual contradecía su concepción de la sacralidad de la vida humana. El Tribunal Supremo falló a favor de la empresa, en una disputada sentencia (mayoría de 5 a 4 entre los jueces)¹⁷, que generó una notable atención en la opinión pública y una inusitada abundancia de *amici curiae briefs*.

6. EL CASO DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN

En España, como en otros países europeos que siguen modelos parecidos de educación religiosa, hay un caso que merece particular atención: el estatuto jurídico de los profesores de religión católica en los colegios de

¹⁶ Vid. nota 10.

¹⁷ *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 573 U.S.____ (2014), 134 S.Ct. 2751. Un interesante análisis de esa sentencia en R.F. WILSON, "Demystifying Hobby Lobby", en *The International Survey of Family Law*, 2015, págs. 343-374.

titularidad y gestión estatal. Formalmente es una situación muy distinta de la de quienes trabajan para una iglesia o para una entidad de inspiración o ideario religioso. Sustancialmente, sin embargo, las cuestiones que plantea son análogas.

En efecto, los profesores de religión católica —y probablemente pueda afirmarse lo mismo de quienes enseñan la doctrina de otras confesiones— tienen un contrato con la administración pública, que es quien además paga su salario. Pero el trabajo que llevan a cabo es propiamente una tarea eclesial, insertada dentro de lo que la Iglesia Católica llama *munus docendi* o función de enseñar. Tarea para la que hace falta una *misio canonica* encomendada por el obispo (y en España sometida a un control previo de idoneidad por la Conferencia Episcopal), el cual ha de velar por que se cumplan las condiciones establecidas por el Derecho canónico: que “los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas ... destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica”.¹⁸

Es decir, los profesores de religión católica en colegios públicos enseñan doctrina católica en nombre de la Iglesia. Trabajan de hecho para la Iglesia Católica aunque su contrato les vincule legalmente al Estado. Algo que es posible en virtud del Concordato entre la Santa Sede y el Estado español —desarrollado legislativamente— y en virtud también del principio de cooperación del Estado con la religión establecido en el artículo 16.3 de la Constitución. Se trata de un sistema que, no siendo en absoluto infrecuente en Europa, puede suscitar dudas respecto a su conveniencia o eficacia, pero que al Tribunal Constitucional no le ha suscitado duda alguna respecto a su constitucionalidad, ya sea desde la perspectiva de la neutralidad del Estado o de los derechos de los padres.¹⁹

De ahí que los profesores de religión en la escuela pública estén sujetos a los mismos deberes de lealtad que quienes trabajan para una iglesia o para una entidad de inspiración religiosa. Deberes que no sólo conciernen a la doctrina que enseñan en las aulas (“recta doctrina”) sino también a mantener una conducta que pueda calificarse como “testimonio de vida cristiana”.

¹⁸ Canon 804.2 del Código de Derecho Canónico.

¹⁹ Para las correspondientes referencias, me remito a J. MARTÍNEZ-TORRÓN, J., *Religion and Law in Spain* (2ª ed.), Wolters-Kluwer, The Netherlands 2018, en especial paras. 416-421, 513 y 519-523.

Como resulta previsible, cuando alguno de esos docentes infringe de manera clara —y conocida— preceptos de importancia de la moral católica o del Derecho canónico, muchos obispos les retiran el permiso para enseñar religión, sin el cual no le es posible al Estado renovar su contrato (de duración anual).

Algunas de las personas que se han encontrado en esa situación han acudido a los tribunales, incluido el Tribunal Constitucional, el cual, con alguna excepción aislada, ha tendido a respetar la autonomía decisoria de las autoridades eclesiásticas, entendiendo —con buen juicio— que sólo a ellas compete dictaminar cuándo alguien está capacitado, pedagógica y moralmente, para enseñar doctrina católica en nombre de la Iglesia²⁰.

El Tribunal de Estrasburgo ha ratificado esa posición en el caso *Fernández Martínez*²¹ y en algún otro posterior²². En especial el primero de esos casos, que requirió dos sentencias del Tribunal (una de sala y otra de Gran Sala, esta última adoptada por 9 votos contra 8), es muy ilustrativo de los problemas que pueden derivarse de un sistema híbrido en el que Iglesia y Estado comparten responsabilidades jurídicas y contractuales; lo cual hace que se pierda de vista, en alguna medida, la importancia de la autonomía de las iglesias en una materia que atañe directamente a su misión específicamente religiosa²³. Y es muy ilustrativo también de las dificultades que tienen algunos jueces para advertir lo que realmente está en juego en esas situaciones, pues tienden a centrar el análisis del problema en la vida privada del profesor, dejando de lado las enormes implicaciones que una injerencia en este aspecto de la autonomía eclesiástica tendría para el respeto de la independencia recíproca del Estado y las confesiones religiosas, que es la

²⁰ Para un buen análisis de esa jurisprudencia y sus oscilaciones, en un contexto comparado, vid. R. PALOMINO, “Profesores de religión en la escuela pública: autonomía de los grupos religiosos, neutralidad de Estado y desconcierto final”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 43, 2017, págs. 1-36.

²¹ *Fernández Martínez c. España*, 15 de mayo de 2012 (Sala) y 12 de junio de 2014 (Gran Sala).

²² *Travaš c. Croacia*, 4 de octubre de 2016.

²³ Vid. M.J. VALERO, “Autonomía institucional de las confesiones religiosas y derecho al respeto de la vida privada y familiar en Estrasburgo: la sentencia de la Gran Sala del TEDH *Fernández Martínez c. España*”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 36, 2014, págs. 1-21.

piedra angular sobre la que se han construido en Occidente los fundamentos constitucionales del derecho de libertad religiosa y de creencia²⁴.

7. EL IDEARIO COMO INSTRUMENTO JURÍDICO Y COMO ELEMENTO CULTURAL

Si del ámbito jurídico práctico pasamos ahora al conceptual, es importante advertir la doble función que puede cumplir el ideario de una institución de inspiración religiosa, con independencia de cuál sea, en el concreto caso de las instituciones católicas, su específica relación jurídica—civil o canónica— con la estructura organizativa eclesial. Por un lado, el ideario sirve como instrumento *jurídicamente* necesario para tutelar su misión, y por tanto un ámbito esencial de su derecho a la autonomía religiosa, frente a posibles injerencias del Estado o de terceros. Y por otro lado, más allá de su eficacia jurídica *ad extra*, sirve de medio para preservar y transmitir la *cultura* o el espíritu de la institución.

La distinción, naturalmente, es sólo de conceptos, pues el ideario es el mismo. De lo que se trata, en el fondo, es de precisar qué aspectos de la salvaguardia de ese ideario pertenecen a la esencia de la tutela jurídica de la institución, y cuáles otros se despliegan más bien en el ámbito de la deseable atmósfera de la misma y por tanto permiten una mayor flexibilidad en su articulación práctica.

A mi entender, la delimitación de esos dos aspectos corresponde sobre todo a la *sensibilidad de las propias instituciones*, o de la propia jerarquía eclesial. Por poner algunos ejemplos significativos en España, pensemos en la gestión de centros educativos. ¿Hasta qué punto pueden imponerse como obligatorias las clases de religión católica en un colegio, o determinadas prácticas religiosas a alumnos o personal, sobre la base de que tales actividades son esenciales para preservar la identidad del centro? Por análoga razón, ¿deben tener derecho los colegios religiosos, también aquellos que reciben fondos públicos, a seleccionar los alumnos según criterios de adscripción religiosa, o ha de entenderse que esto es más bien un desiderátum que puede adaptarse a las circunstancias, no siempre ideales?

²⁴ Para un desarrollo de estas ideas, al hilo de una crítica no del fallo, pero sí de la argumentación del Tribunal Europeo en Fernández Martínez, me remito a J. Martínez-Torrón, "La autonomía religiosa y la vida privada de los profesores de religión...", cit.

¿Y la selección del personal, docente o no docente? ¿Qué conexión ha de entenderse en rigor necesaria entre la adscripción religiosa de un trabajador del colegio, o su “calidad moral”, y la concreta función que desempeña profesionalmente, teniendo en cuenta la diversidad de funciones del personal de un centro educativo y su también diverso grado de relación con la tutela y cumplimiento del ideario? Cuestiones análogas pueden plantearse en otra clase de instituciones, especialmente las hospitalarias y asistenciales, y en general las que no tienen fin de lucro.

Digo que la delimitación de esos aspectos corresponde a las propias instituciones, porque esa misma delimitación constituye de suyo un elemento integrante de la autonomía religiosa. No se trata tanto de diferenciar partes importantes y menos importantes en el ideario —aunque esto también resulta pertinente— sino sobre todo cuándo, en qué circunstancias, y en relación con quiénes, una comprensión rigurosa del ideario resulta necesaria para la protección de la identidad de la institución, y por tanto debe ser jurídicamente defendible en la esfera jurídica estatal; y cuándo, en cambio, funciona como un ideal a conseguir y resulta “ajustable” dependiendo de las circunstancias.

Por la misma razón, la intervención del Estado en esa distinción de aspectos, aun no siendo por completo descartable, resulta siempre problemática y debe ser administrada con extremada medida y prudencia. Es un área muy sensible, en la que está en juego la credibilidad de una iglesia o institución, e incluso su propia identidad o misión. De nuevo, la sentencia *Fernández Martínez* en la jurisdicción de Estrasburgo es muy reveladora del tipo de excesos o malinterpretaciones en que las autoridades estatales pueden incurrir.

En realidad, en este ámbito nos movemos entre Escila y Caribdis. No se puede dejar carta blanca a las iglesias o instituciones religiosas para tomar cualquier decisión, pues eso abre la puerta a posibles abusos en detrimento de derechos legítimos de quienes trabajan para ellas (e incluso de quienes son, o han sido, clérigos o religiosos)²⁵. Pero tampoco parece razonable

²⁵ En esa línea han incidido tanto el Tribunal Constitucional español como la jurisdicción europea, al puntualizar que, en casos de despido por incumplimiento de ideario o de deberes de lealtad, es obligación de los tribunales estatales comprobar que la medida contra el trabajador se funda en razones de naturaleza religiosa y resulta proporcionada

inclinarse por una excesiva discrecionalidad de los poderes públicos que les permita invadir la legítima autonomía de las iglesias con quiebra de la neutralidad estatal —la cual, no se olvide, implica que el Estado, además de mantenerse imparcial, se reconoce incompetente para juzgar o pronunciarse sobre materias estrictamente religiosas²⁶.

8. SUGERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DEL IDEARIO

Retornando ahora a cuestiones prácticas, me permito concluir con algunas sugerencias en cuanto a la elaboración del ideario propio de una institución de inspiración religiosa (católica o de otra religión), a la vista de la evolución que, en los últimos años, ha ido experimentando el Derecho europeo (tanto el de la Unión Europea como la jurisprudencia de Estrasburgo). Indico, a continuación, algunos criterios que pueden ayudar a hacer el ideario más defendible respecto a injerencias del Estado o de terceros que aleguen estar justificadas por la protección de derechos fundamentales de los trabajadores.

En primer lugar, es importante que el ideario deje clara la *conexión* entre determinados requisitos profesionales o deberes de lealtad con la *doctrina o misión* de la iglesia o institución que corresponda; lo cual ha de expresarse en términos no sólo claros, sino también aceptables desde la perspectiva del Derecho estatal y europeo. No se olvide que esa conexión, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es fiscalizable por la jurisdicción estatal (y la europea).

Además, hay otro aspecto que debe estar inequívocamente especificado en el ideario, por razones de *seguridad jurídica* —recuérdese que, según el Convenio Europeo de Derechos Humanos, uno de los requisitos para la limitación de un derecho fundamental es que esté “previsto por la ley”. Me refiero a concretar las *consecuencias y deberes* que el ideario comporta para las diversas categorías de empleados. Y, correlativamente, diferenciar las

respecto a la limitación de los derechos fundamentales del trabajador. Me remito, para las referencias oportunas, al trabajo de R. PALOMINO, *Profesores de religión...*, cit. en nota 20.

²⁶ Para un mayor desarrollo de esta idea y ulteriores referencias, me remito a J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “La neutralidad religiosa del Estado”, en la obra colectiva *Historia y Constitución. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández*, t. III, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2015, págs. 313-339. La primera elaboración a fondo, en España, de la noción y consecuencias de la laicidad o neutralidad del Estado fue realizada por P.J. VILADRICH, “Los principios informadores del Derecho eclesiástico español”, en la obra colectiva impulsada por P. Lombardía, *Derecho eclesiástico del Estado español*, EUNSA, Pamplona 1980, págs. 211-317.

infracciones graves o menos graves de los deberes de lealtad, con mención específica de las *sanciones* que pueden imponerse, justificando “objetivamente” esas diferencias, de nuevo en términos comprensibles y aceptables desde una óptica secular.

Esas distinciones son importantes, pues recuérdese que, según el Tribunal de Luxemburgo, los tribunales estatales, al llevar a cabo su supervisión de las decisiones adoptadas por la institución en relación con sus empleados, han de emitir un juicio de proporcionalidad referido a la naturaleza y circunstancias de la actividad laboral en cuestión. Lo cual no significa que deba subestimarse la importancia que tienen para la identidad y misión de la institución ciertos trabajos que podrían considerarse “menores” o “subalternos”. A este respecto, es previsible que haya discrepancias entre el juicio secular y eclesiástico sobre la “esencialidad” de la conexión de un determinado trabajo con el ideario; de ahí que sea preciso que el ideario —y los responsables de la institución cuando lo apliquen en casos de conflicto— expliquen esa conexión de manera concreta, persuasiva, y admisible desde la perspectiva del Derecho estatal (o europeo).

Por otra parte, y también en relación con la seguridad jurídica, es necesario que, en el momento de contratación de un nuevo empleado, este conozca suficientemente el contenido del ideario y preste su *consentimiento* al mismo. Y ello en términos realistas, sin incurrir en las corruptelas que afectan a menudo en España al consentimiento informado del paciente en el ámbito médico, o al consentimiento a las cláusulas generales de la contratación en el entorno bancario o de seguros.

Hay, en fin, otra cuestión de peso que ha sido abordada con demasiada precipitación por el Tribunal de Luxemburgo en la antes citada sentencia C-68/17 (caso IR): *hasta qué punto pueden exigirse deberes de lealtad distintos a las personas según sean o no fieles* de la religión que inspira el ideario. Una primera y superficial aproximación podría inclinarnos a pensar que esa diferencia chocaría con las más elementales nociones de igualdad jurídica. Sin embargo, miradas las cosas más despacio, valdría la pena plantearse también si, por ejemplo, una institución católica puede o no exigir determinadas conductas a personas que pertenecen a otra religión. Imaginemos el caso de un profesor de un colegio católico o del responsable

de relaciones institucionales de una fundación católica. Es posible que la institución sólo acepte para esos puestos a personas católicas, y de ser así, probablemente no sería desacertado pensar que, si esa persona está casada, estaría legitimado requerirle que su situación matrimonial fuera acorde al Derecho canónico (matrimonio en forma canónica o, en su caso, terminación del matrimonio por vías reconocidas por el Derecho canónico). Pero también es posible que acepte para esos puestos a no católicos, en cuyo caso sería inapropiado aplicarle los mismos criterios de adecuación al Derecho canónico. Podríamos mencionar ejemplos parecidos en relación con la participación de docentes, o trabajadores de un hospital, en ceremonias religiosas. Pienso que este es tema que merece una reflexión más detenida, atenta a los matices de cada situación de hecho y sin comprensiones precipitadas del principio de igualdad.