

JORNADA DE DERECHO CANÓNICO

MONTSERRAT PERALES AGUSTÍ*

PRESENTE Y FUTURO DE LAS EMPRESAS IDEOLÓGICAS CONFESIONALES

Fecha de recepción: septiembre 2014

Fecha de aceptación y versión final: octubre 2014

RESUMEN: Se recoge en este trabajo un resumen de los problemas y la defensa de los Derechos Fundamentales de los individuos que trabajan en empresas ideológicas o de tendencia. Los problemas que los países europeos y otros estados deben afrontar, debido a la separación iglesia-estado y a la defensa de los principios de libertad, justicia e igualdad, en un contexto de coexistencia de sus propios sistemas legales y las leyes de las comunidades religiosas. Se presenta una exposición de las necesidades especiales de las empresas ideológicas confesionales, en defensa de ciertas normas y valores, defendidas por dichas empresas, y que, en muchas ocasiones, difieren de los principios de la sociedad europea. También, las pocas leyes existentes actualmente sobre esta cuestión y los problemas que los tribunales deben encarar para resolver los importantes enfrentamientos, ante cualquier forma de discriminación ideológica o religiosa, presentados por individuos o comunidades religiosas. Se recoge el aumento de la tendencia de las empresas ideológicas, que extienden sus actividades en este

* Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid. montseperales.mp@gmail.com

sentido, y la necesidad de aprobar más leyes, similares a las pocas existentes, sobre este tema para evitar el enfrentamiento entre Derechos Fundamentales y proteger las metas de los individuos y de las comunidades religiosas para lograr mantener y defender sus principios y valores.

PALABRAS CLAVE: Empresas ideológicas o de tendencia, Empresas ideológicas confesionales, Relaciones laborales y recursos humanos, Derechos Fundamentales, Libertad religiosa, Comunidades religiosas y cuestiones laborales, Discriminación laboral.

Present and future for confessional ideological companies

ABSTRACT: We can see a summary with the problems and defense of the Fundamental Rights of individuals who work for ideological companies and the problems European countries and other states, due to their separation church-state and the defense of the principles of liberty, justice and equality, must face on a context of co-existence of their own legal systems and the laws of the religious communities. The exposition of the increasing trend of ideological confessional companies inclined to extend their activities and the defense of their norms and values, which differ sometimes from the principles of the European society. A summing up of the few existing laws covering this matter and the problems courts must face when deciding the importance of fighting against any form of discrimination, based on religion or belief, presented by individuals or religious communities. The necessity of passing similar laws for ideological companies and so avoid the confrontation of Fundamental Rights at courts and the necessity of protecting the aim of individuals and religious communities to maintain and save their principles and values.

KEY WORDS: Ideological company, Ideological confessional companies, Labor relations and human resources, Fundamental Rights, Freedom of religion, Religious communities, Labor Discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

El comunista francés, Jean Jaurés, fundador del diario *L'Humanité*, contestó categóricamente que no a su hijo sobre la petición de éste para no tener que cursar la asignatura de religión debido a la tradición laicista de su progenitor y que, según parece, él quería continuar. El padre, sabiamente, le dijo que no era posible comprender nuestra civilización y ser una persona medianamente culta e interesante sin conocer nuestras raíces religiosas.

Entre otras cosas le decía: «Me pides un justificante que te exima de cursar la religión... un poco para parecer digno hijo de un hombre que

no tiene convicciones religiosas. Este justificante, querido hijo, no te lo envío ni te lo enviaré jamás. ... Tengo empeño decidido en que tu instrucción y educación sean completas, y no lo serían sin un estudio serio de la religión». Añadía: «Dejemos a un lado la política y veamos lo que se refiere a los conocimientos indispensables de un hombre instruido. Estudias mitología para comprender la historia y la civilización de los griegos y los romanos y ¿qué comprenderías de la historia de Europa y del mundo entero después de Jesucristo sin conocer la Religión que cambió la faz del mundo y produjo una nueva civilización? En el arte, ¿qué serán para ti las obras maestras de la Edad Media y de los tiempos modernos si no se conoce el motivo que las ha inspirado y las ideas religiosas que contienen? En las letras ¿puedes dejar de conocer a los grandes maestros... que deben al Cristianismo sus más bellas inspiraciones? Y si se trata de Derecho, de Filosofía o de Moral... ¿Querrás tú condenarte a saltar sobre estas páginas enteras en tus lecturas y en tus estudios?».

Nadie discute a estas alturas la necesidad de la separación Iglesia-Estado. La propia Ley Orgánica de Libertad Religiosa recoge que ninguna confesión tendrá carácter estatal. También que el Estado garantiza el derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto, reconocida en la Constitución. Esto nada tiene que ver con un laicismo, que pretende imponer la eliminación de ideas, símbolos y conmemoraciones religiosas de la esfera pública entre sus ciudadanos y enviar todo lo relativo a la religión al ámbito privado.

2. EL DERECHO DE LAS COMUNIDADES RELIGIOSAS

Las principales religiones monoteístas, Judaísmo, Cristianismo e Islam pueden ser, en principio, considerados ordenamientos jurídicos primarios, no dependen de otro para su existencia. Éstas se remontan, en el caso del judaísmo y cristianismo, a más de tres mil y dos mil años de historia respectivamente. El Estado reconoce la existencia de las comunidades religiosas y su autonomía y la relación institucional entre éstas y el mismo Estado, a través de sus ordenamientos jurídicos considerados autónomos entre sí¹. El que una institución sea irrelevante para el

¹ M. J. ROCA, *¿La Sharia como Ley aplicable en virtud de la libertad religiosa?:* Revista Española de Derecho Constitucional 92 (2011) 45-88, 75, siguiendo a S.

Derecho del Estado no significa que por ello deje de ser jurídica, si están regulados y garantizados por todo un sistema de normas, de órganos, de tribunales y de sanciones internas².

Podrá concederse cierto reconocimiento jurídico, eficacia civil, a las relaciones jurídicas surgidas conforme a algunas normas de comunidades religiosas, mediante su recepción en el ámbito estatal³. La posibilidad de ver mermada la confesión o comunidad religiosa su autonomía institucional u originaria al proyectarse alguna de sus competencias al ámbito estatal para conseguir cierta o plena eficacia en el orden civil, de cuestiones en principio religiosas, no significa que dicho ordenamiento jurídico pierda su carácter de primario y de derecho independiente. Sencillamente en ciertas materias, que son competencia del Estado, los ordenamientos jurídicos religiosos aceptan su subordinación al Derecho estatal en cuestiones puntuales para poder convivir sus instituciones dentro de la organización estatal y poder gozar, como consecuencia de ello, de eficacia civil.

Ello es diferente de la autonomía concedida a sujetos, distintos del Estado como comunidades autónomas o municipios, para dictar normas jurídicas, que no serían de carácter jurídico primario sino derivado del propio ordenamiento del Estado, mediante una atribución de competencias.

Cada comunidad religiosa goza de autonomía, tiene su propia estructura jurídica y su propia organización interna. El artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 1980 (en adelante LOLR), establece que:

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 instituciones⁴, creadas por aquellas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como

Romano, *El Ordenamiento Jurídico*, traducción y estudio preliminar de S. Martín Retortillo, Madrid 1963.

² M. J. ROCA, *¿La Sharia como Ley aplicable...?*, o.c., 76.

³ A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, *Confesiones, Comunidades y Entidades religiosas*, en M. Jurdado (Dir.), *Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid 2012, 83.

⁴ Con arreglo a las disposiciones del ordenamiento jurídico general, ver art. 22 y 34 de la Constitución.

el debido respeto a sus creencias, sin perjuicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y, en especial, de los de libertad, igualdad y no discriminación.

El artículo 16.3 de la Constitución impone a los poderes públicos el deber de cooperar con las comunidades religiosas.

Las creencias religiosas no constituirán motivos de desigualdad o discriminación y no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier actividad, trabajo o el desempeño de cargos o funciones públicas.⁵ Teniendo esto en cuenta, es importante que la propia libertad ideológica y religiosa de los individuos que trabajan para estas empresas no pueda afectar a la identidad y carácter de la entidad empleadora en el marco de las relaciones laborales⁶.

Las comunidades religiosas pueden necesitar ciertas entidades, ya sean asociaciones, fundaciones o instituciones, creadas o asumidas por las comunidades a las que pertenecen, para el cumplimiento de unos fines propios, como propagación de la fe, enseñanza, actividades benéficas o misioneras, etc., que coinciden con los de la comunidad, debido a su vinculación con la misma, de ahí su carácter religioso.

3. NECESIDAD DE UNAS NORMAS DE PROTECCIÓN ESPECIAL

Para las comunidades religiosas, así como para las entidades vinculadas a ellas, es de gran importancia, junto a la dimensión individual de la libertad religiosa de los trabajadores, con la particular relevancia en estas cuestiones del personal directivo y operativo, también la dimensión colectiva, esto es, la visión desde el ámbito de la empresa⁷. En este supuesto las empresas se comportan como personas jurídicas dotadas

⁵ Sobre la igualdad, ver art. 14 de la Constitución, el art. 14 del Convenio de Derechos Humanos y art. 14 y 24 a 27 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

⁶ M. J. ROCA, *Derechos fundamentales y autonomía de las iglesias*, Madrid 2005, 108. La autonomía de las iglesias tendrá distinta intensidad según se proyecte hacia sus miembros o hacia terceras personas ajenas a la confesión.

⁷ J. OTADUY GUERIN, *Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas*: IC 27, XXVII, 673-696; S. CAÑIZARES ARRIBAS, *Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral*: Revista Española de Derecho del Trabajo, julio-septiembre 2012, 37-69.

de ideología y es fundamental la defensa de su identidad en el trato con el Estado, con otras empresas o con los individuos que trabajan en ellas.

Se consideraran como empresas ideológicas confesionales⁸, las dedicadas a diversas actividades, que persiguen la difusión de una determinada ideología y no de manera inmediata el lucro, aun cuando secundariamente también pueda existir en ellas dicho fin. Se excluyen las organizaciones que persigan de manera inmediata el lucro.

En estas empresas prima la defensa de la libertad religiosa y la autonomía de la entidad, que tienen prioridad para estas organizaciones. Consideran esto fundamental, en todos los supuestos, para mantener su carácter e identidad, incluso sobre la libertad religiosa o ideológica de los trabajadores que, en principio, aceptan dicha tendencia. Estas organizaciones de ideología confesional piden el respeto hacia la misma de los trabajadores o personas que colaboran con ellas. Como límite para las empresas están el respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y, en especial, los de libertad, igualdad y no discriminación⁹.

Es una cuestión importante, también, la relación entre el Estado con las diversas empresas ideológicas confesionales, incluyendo las entidades asociadas a éstas, que siguen su tendencia. La legislación estatal incidirá y podrán aparecer fricciones debido a los problemas que pueden surgir en estas empresas ideológicas o de tendencia y el cumplimiento de la legislación estatal, que puede contener cuestiones contrarias a los principios y valores religiosos o ideológicos de dichas empresas. Pueden presentarse problemas tanto en empresas de tendencia como no ideológicas, e, incluso, estatales con algunas personas que trabajan en ellas, o tengan algún tipo de dependencia, en temas como la enseñanza de la religión, la simbología religiosa, asuntos económico-fiscales, la asistencia religiosa militar, hospitalaria o carcelaria y otras cuestiones caritativas o culturales, cuando sean contrarias a los principios de los individuos e incidan en su libertad de conciencia.

Algunos países aceptan que en las organizaciones de tendencia y para aquellos trabajadores que desarrollen actividades conectadas con dichas empresas, las cualidades personales del trabajador o su estilo de vida pueden ser importantes y equiparables a las cualidades profesionales del

⁸ J. OTADUY GUERIN, *Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende*: ADEE 2 (1986) 320 y ss.

⁹ Artículo 6.1 LOLR.

mismo¹⁰. Todas estas cuestiones pueden presentarse y deben exponerse, aunque no es posible abordar todas en este trabajo.

4. MARCO NORMATIVO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La igualdad, en un juego de palabras, es tratar igual a los iguales en iguales circunstancias. Justicia es dar a cada uno lo suyo y no a todos igual. A falta de una normativa propia que regule esta cuestión, se debe buscar un marco jurídico con una base constitucional y legal general del que se pueda extraer ciertos principios y normas aplicables.

La Constitución española defiende los principios de libertad, igualdad¹¹, laicidad¹² en una sociedad plural. El artículo 16.1 garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y de las comunidades¹³. Añade el artículo 16,3 el principio de cooperación con las comunidades religiosas. El Estado coopera con las comunidades religiosas¹⁴, teniendo en cuenta que el fundamento de esa cooperación reside en el principio de libertad religiosa y el límite lo marca la laicidad o aconfesionalidad del Estado. El principio de laicidad del artículo 16 de la Constitución impide la creación de empresas públicas ideológicas.

También de la Constitución española son importantes los artículos 18,1 sobre la intimidad personal y familiar, el art. 20 sobre libertad de expresión, el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones y la libertad de cátedra, el art. 22 el derecho de

¹⁰ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia del trabajador en las empresas ideológico-confesionales*, Madrid 2003, 236-237.

¹¹ A. VIANA TOMÉ, *La igualdad constitucional en el régimen jurídico español sobre confesiones religiosas*: ADEE (1987) 389-391.

¹² M. J. ROCA, *La neutralidad del Estado, fundamento doctrinal y delimitación en la Jurisprudencia*: DE (1997) 419-428.

¹³ S. MESEGUER VELASCO, *El Derecho de libertad religiosa y de creencias*, en M. JUSDADO (Dir.), *Derecho Eclesiástico del Estado*, o.c., 85-112; P. J. VILADRIK - J. FERRER, *Los principios informadores del Derecho Eclesiástico*, en AA.VV., *Derecho Eclesiástico del Estado*, Pamplona 2007, 93. La libertad de pensamiento o ideológica queda reducida a las convicciones no fideistas: «como el derecho de la persona a tener su propio sistema o su propia concepción explicativa del hombre, el mundo y la vida, es decir, una personal cosmovisión».

¹⁴ A. OLLERO TASSARA, *España: ¿un estado laico?*, Madrid 2005, 107-117; A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, *Principios y Fuentes del Derecho Eclesiástico*, en M. JUSDADO (Dir.), *Derecho Eclesiástico del Estado*, o.c., 51-83.

asociación. La libertad de asociación y el derecho a asociarse de los individuos permite la posibilidad de crear diversas instituciones y gozar de la autonomía de la que disfrutaban las confesiones religiosas y sus entes tanto docentes como benéfico-asistenciales¹⁵. Cabe mencionar el derecho a la educación y la libertad de enseñanza del artículo 27.1; la libertad de los padres de elegir la formación religiosa y moral que deseen para sus hijos, 27.3 CE, y la posibilidad de creación de centros docentes, artículo 27.6. Los artículos 28 sobre la libertad sindical y 38 sobre la libertad de empresa, para la defensa de intereses de grupos ideológicos, religiosos o económicos, garantizan la creación de entidades sociales como cauce y defensa de unos intereses comunes. Esta libertad de empresa en el marco de una economía de mercado está garantizada por ambos principios: libertad ideológica y libertad de empresa.

Completa esta normativa constitucional lo estipulado en el artículo 9.2 de dicho texto, que impone a los poderes públicos la necesidad de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas...». Con ello los grupos religiosos están protegidos como sujetos del derecho de libertad religiosa, tengan o no reconocida personalidad jurídica por el ordenamiento. También la LOLR, en su artículo 6, como se ha visto, ayuda a establecer y completar la base normativa sobre esta cuestión. Su artículo 2 reconoce los diferentes derechos y garantías otorgados a los individuos y a las comunidades religiosas para hacer real y efectiva la libertad religiosa y de culto que, como se sabe, está amparada por la Constitución.

Por último, y no menos importante, el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH) recoge la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión¹⁶. Se deben tener en cuenta otros artículos del CEDH, como el 10 sobre el derecho a la libertad de

¹⁵ La libertad religiosa del artículo 16 de la Constitución, además del artículo 6 de la LOLR, sobre la autonomía de las comunidades religiosas. También lo establecido en los Acuerdos con las comunidades religiosas. Sobre todo en el Acuerdo de Asuntos Jurídicos artículos I y V así como en el Acuerdo de Enseñanza y Asuntos culturales.

¹⁶ Artículo 9 CEDH: 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individuales o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para

expresión y el 11, que protege la vida asociativa frente a cualquier injerencia injustificada del Estado. También el artículo 14, sobre la prohibición de discriminación¹⁷.

En el Derecho comparado, ni la doctrina ni los legisladores tienen posiciones unánimes sobre el tema. En Alemania la cuestión de las organizaciones de tendencia cuenta con una gran tradición, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. Alemania¹⁸ fue el primer país en tener una normativa propia sobre esta cuestión, ya que decidió legislar sobre las empresas ideológicas o de tendencia¹⁹, que limita o excluye los derechos de participación o cogestión de los trabajadores asalariados en este tipo de empresas²⁰.

El sistema de las relaciones laborales en las empresas de tendencia no se rige por el sistema general. Las relaciones de servicio de los ministros de culto se rigen exclusivamente por el derecho confesional. El personal que trabaja en la Conferencia episcopal o en las diócesis se considera como funcionariado eclesiástico y está exceptuado de la legislación laboral general. Nombrados por el Obispo según mérito, capacidad y requisitos que la propia diócesis, al frente de la cual está el Obispo,

la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moralidad públicas, o de la protección de los derechos o las libertades de los demás.

¹⁷ Artículo 14 CEDH: El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

¹⁸ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o. c., 148. En Alemania las comunidades religiosas así como sus instituciones educativas y caritativas están totalmente exentas de la observancia tanto de la ley sobre el estatuto de la empresa (*Betriebsverfassungsgesetzes* de 1972, parag. 118) como de la ley sobre representación laboral (*Bundespersonalvertretungsgesetz*, parag. 112). En este sentido la comunidad religiosa ocupa una posición central en la tutela de la tendencia, dado el carácter más elevado del fin que se persigue y en función del reconocimiento constitucional de su autonomía. Ver: SCHWERTNER, *Kirchenautonomie und Betriebsverfassung: Arbeit und Recht*, 1979, 21 y ss.

¹⁹ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o. c., 122, siguiendo a A. DE SANCTIS RICCIARDONE, *Licenziamento de una scuola privata*, (prime note in materia de imprese tendenza), in *Giurisprudenza Italiana*, I, senz II, 1975, 908. «Con referencia al Derecho alemán considera como de tendencia o ideológicas a: las organizaciones encaminadas a la consecución de finalidades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, científicas, artísticas y similares».

²⁰ A. L. DEL VAL TENA, *Las empresas de tendencia ante el Derecho del Trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo*, (<http://ar.vlex.com/vid/mot>), 177-198.

considere. Quedan así protegidos los principios religiosos que cada confesión considera necesarios para salvaguardar su propia autonomía.

Sobre los trabajadores que ejercen sus relaciones laborales en hospitales, jardines de infancia, escuelas, centros de acogida de refugiados, asilos, etc., que pueden considerarse realmente empresas de tendencia, no están obligados a someterse al régimen general laboral y pueden acogerse a una legislación especial. Para garantizar la protección de los derechos del personal que trabaja en estas empresas de tendencia (sobre todo el derecho de representación de los trabajadores²¹ en la negociación de sus condiciones laborales), la Iglesia católica en Alemania ha dictado normas que son conocidas como la «tercera vía» (*dritten Weg*). Estas normas son leyes emanadas de los obispos, que se aplican en el ámbito secular en virtud del Derecho de autonomía garantizado a las Confesiones religiosas en la Ley Fundamental²². La aplicación de estas leyes de los Obispos había sido el proceder del Tribunal federal de la jurisdicción laboral (*Bundesarbeitsgericht*) hasta 2006. El Tribunal Constitucional alemán obligó a las Iglesias a partir de este año a que garantizaran a los trabajadores en sus empresas de tendencia la posibilidad de una revisión en una instancia superior. A consecuencia de ello, los trabajadores de cada empresa de tendencia pueden elegir entre someterse al régimen general de los convenios colectivos del ramo o gremio del que se trate en cada caso, o seguir la «tercera vía». Para poder seguir manteniendo esa tercera vía la Conferencia Episcopal Alemana ha erigido un tribunal eclesiástico en materia laboral con jurisdicción en todo el territorio de la República Federal²³. En una situación similar a la descrita para la Iglesia católica, se encuentra la Iglesia evangélico-luterana²⁴.

Otros países, como Japón, han aprobado también un marco normativo propio para estas empresas. Sin embargo, muchas otras naciones no se han planteado ni decidido, todavía, nada sobre una legislación laboral particular aplicable a estas organizaciones ideológicas o de tendencia²⁵.

²¹ *Mitarbeitervertretungsrecht*.

²² R. RICHARDI, *Erste Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes der katholischen Kirche*, en *Kirche und Recht*, 2 / 2007, 160.

²³ J. EHDER, *CIC und KAGO. Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Katholischen Kirche*, en *Kirche und Recht*, 2 / 2006, 97 y ss.

²⁴ G. KLOSTERMANN, *Antidiskriminierung und das Arbeitsrecht in der Evangelischen Kirche*, en *Kirche und Recht*, 2 / 2006, 112 y ss.

²⁵ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o.c., 108, siguiendo a S. Ricciardone, *Licenziamento de una scuola privata*, o.c., 904.

5. LA LIBERTAD RELIGIOSA INDIVIDUAL

En el ámbito de la dimensión individual, en el campo jurídico, puede definirse la autonomía de la persona física o jurídica como el «poder de gobierno de la propia esfera jurídica en la que es o ha de ser parte»²⁶. Las personas para poder gobernar libremente su vida en esta cuestión necesitan tomar ciertas decisiones que les permitan conseguir conciliar sus acciones con su ideología, religión o creencias. Estas situaciones surgen, a menudo, en el ámbito de la empresa. El ejercicio y defensa de la libertad exige compaginar la defensa ideológica, religiosa o de creencias de los trabajadores con las necesidades empresariales, en todo tipo de empresas, ya sean públicas o privadas, sean estas últimas ideológicas o no.

Se presentarán situaciones en que deban ambas partes defender sus derechos, incluso, a través de la petición del amparo judicial. En ciertos supuestos surgirá la necesidad de alegar por parte de algunas personas una objeción de conciencia y así ha sucedido en numerosas ocasiones, que han dejado una amplia jurisprudencia tanto de los tribunales estatales como de los europeos.

En el punto siguiente veremos la libertad religiosa colectiva, o desde el ámbito de las empresas. Desde el punto de vista del individuo pueden plantearse diversos problemas. Existen ejemplos de posible discriminación de personas no trabajadores. En este caso estudiantes, o sus padres o representantes, que acudieron ante los tribunales por supuestos de posible discriminación por motivos religiosos no laborales. Son sobradamente conocidos para no tener que explicarlos los casos de Shabina Begum²⁷, Leyla Sahin contra Turquía²⁸ y Lautsi contra Italia²⁹.

Dos ejemplos de casos presentados ante los tribunales sobre conflictos laborales en comunidades religiosas consideradas organizaciones de tendencia: Las sentencias del TEDH, que resuelve los conflictos motivados por el despido de trabajadores que no respetaron, en su vida privada, la doctrina de las confesiones para las que trabajaban. *Obst v. Alemania*, de

²⁶ L. DÍAZ PICAZO Y A. GULLÓN, *Sistema de Derecho Civil*, Madrid, 1984, I, 375.

²⁷ Shabina Begum, decisión de la House of Lords, 2006, 2All ER. 487.

²⁸ Sentencia TEDH Leyla Sahin c. Turquía, decisiones de la Sala y la Gran Sala de 2004 y 2006.

²⁹ Sentencia del TEDH del caso Lautsi contra Italia, resolución de la Gran Sala, de 18 de marzo de 2011.

23 de septiembre de 2010 y Schüdt v. Alemania, de 23 de septiembre de 2010. En el primer caso el TEDH considera que no existe violación del derecho a la intimidad del peticionario³⁰. En el segundo caso el TEDH ha entendido que se lesionaban los derechos fundamentales del trabajador debido a la vulneración del Convenio, fallando a favor del peticionario³¹.

Tenemos ejemplos de supuestos de carácter laboral, de discriminación religiosa, en empresas no ideológicas. Cuatro casos presentados por la asociación *Christian Concern* ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que resolvió el Tribunal el mismo día 15 de enero de 2013. El primero de ellos a favor de la demandante; fallando el Tribunal en los otros tres casos en contra de los peticionarios. Los cuatro casos: 1º Nadia Eweida, 2º Shirley Chaplin, 3º Lillian Ladele y 4º Gary McFarlane, vinculados todos con la interpretación de la libertad de conciencia y de religión en Europa³².

6. LA LIBERTAD RELIGIOSA COLECTIVA

Se entiende como confesión o comunidad religiosa³³ un grupo de personas que forman una organización estable, que comparten unas creen-

³⁰ S. CAÑAMARES ARRIBAS, *Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral*, o. c., 48. El TEDH sostiene que el despido del trabajador no entrañaba violación de su derecho a la intimidad. Los tribunales alemanes llevaron a cabo una cuidadosa aplicación de la regla de la proporcionalidad. Debido al puesto relevante que ocupaba el peticionario fue una medida necesaria para preservar la credibilidad de la Iglesia. La lesión del derecho a la intimidad no resultaba desproporcionada... en el momento de firmar el contrato, debía saber la importancia de la fidelidad matrimonial para su empleador y la obligación de lealtad que había asumido frente a la Iglesia.

³¹ S. CAÑAMARES ARRIBAS, *Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral*, o. c., 48-49. En Schüth aplicando la misma regla de proporcionalidad el Tribunal sostiene que el despido del trabajador entrañaba una vulneración del artículo 8 del Convenio, por haber estado sometido a obligaciones inaceptables de lealtad, ya que el demandante al firmar el contrato había aceptado un deber de lealtad hacia la Iglesia Católica, que limitaba hasta cierto punto su derecho al respeto de su vida privada, ello no puede entenderse como un compromiso personal, que no admite error alguno en relación con la doctrina de la iglesia empleadora.

³² Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10.

³³ R. PALOMINO LOZANO, *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas: el concepto legal de confesión religiosa en la LOLR y la doctrina*, en *La libertad religiosa y su*

cias, doctrinas y preceptos de naturaleza religiosa, esto es con una vinculación a una idea de Dios o Ser Superior u otra Entidad, trascendente o no expresada en otras ideas de liberación o salvación, con unas normas propias y una organización propia³⁴.

La autonomía de las comunidades religiosas inscritas permite a las confesiones, según el ordenamiento jurídico estatal³⁵, crear otras entidades como asociaciones, fundaciones o instituciones para la realización de sus fines. La posibilidad de darse leyes propias para su autogobierno y el fin ideológico o religioso que persiguen hace posible la existencia de las conocidas en la doctrina laboral europea como empresas u organizaciones de tendencia, o empresas ideológicas confesionales.

6.1. EMPRESAS DE TENDENCIA O EMPRESAS IDEOLÓGICAS CONFESIONALES

Entendemos por empresas ideológicas u organizaciones de tendencia aquellas empresas que persiguen la difusión de una determinada ideología, dedicadas a la consecución de fines diversos, aun cuando secundariamente exista también en ellas un fin de lucro. Se excluyen las organizaciones que persigan de manera inmediata el lucro³⁶.

Puede considerarse una interpretación amplia del concepto, aunque algunos se oponen a incluir otras organizaciones gestionadas por partidos políticos, sindicatos o confesiones, que tengan como fin principal la ideología de estos últimos, aun cuando no sea exclusivo. Como ejemplo los centros docentes de la Iglesia, las empresas benéficas y asistenciales de las diversas comunidades religiosas o empresas periodísticas (Mundo obrero del partido comunista).

La tendencia está tan presente en las empresas secundarias o derivadas como en las propias organizaciones originarias y son fundamentales para explicar y difundir su mensaje ideológico o religioso. En muchos

regulación. *La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*, Madrid 2009, 555 y ss.; A. MOTILLA, *El concepto de confesión religiosa en el Derecho español. Práctica administrativa y doctrina jurisprudencial*, Madrid 1999, 44-45.

³⁴ M. LÓPEZ ALARCÓN, *Organización de las confesiones religiosas en el Derecho español*, en AAVV *Derecho Eclesiástico del Estado Español*, Pamplona 1983, 303; J. Maldonado, *Curso de Derecho canónico para juristas civiles*, Madrid 1970, 210.

³⁵ Artículo 6. 2 de la LOLR.

³⁶ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o.c., 109.

casos imprescindible para la propia supervivencia de las organizaciones originarias³⁷.

Dentro de las empresas de tendencia existen tareas que no lo son, que pueden considerarse neutras. Para muchos es importante la posición del individuo relacionada con su tarea en estas empresas u organizaciones de tendencia, lo que justificaría una legislación particular. Partiendo de este principio podría no considerarse incluir a todos los trabajadores en esta legislación especial, sino sólo a aquéllos que realizan su trabajo en estas parcelas específicas de tendencia y no al resto de las personas que lo hacen en los lugares u ocupaciones consideradas neutras.

Las empresas de tendencia pueden gozar, según vimos en el art. 6 de la LOLR, para las confesiones religiosas y las entidades creadas por éstas, de autonomía institucional y del reconocimiento de cierta autonomía jurídica. Las cláusulas de identidad tratan de proteger a las confesiones frente a cualquier tipo de injerencia o el ataque de cualquiera, ya sea de individuos, de otros grupos o del Estado. El supuesto típico, aunque no el único, de protección de las cláusulas de identidad se dará en las relaciones jurídicas de carácter laboral.

6.2. LIBERTAD IDEOLÓGICA INDIVIDUAL V. LIBERTAD IDEOLÓGICA INSTITUCIONAL

En las relaciones laborales de contenido ideológico se produce una colisión entre dos derechos fundamentales: libertad de pensamiento individual y libertad de pensamiento colectivo o institucional. No parece posible constitucionalmente elegir la prevalencia de una de ambas libertades con carácter general. Debe estudiarse cada caso concreto. No puede decidirse como más importante el interés organizado de la empresa o el interés del trabajador a defender sus creencias ideológicas o religiosas; dependerá de las necesidades de organización de la empresa y de la mayor o menor limitación del derecho fundamental según la prestación

³⁷ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o.c., 124. El periódico es un instrumento fundamental para la difusión de la ideología comunista. Los centros docentes de las distintas confesiones y comunidades religiosas, fundamentales para difundir su credo.

a realizar por el trabajador³⁸. Existe un conflicto entre la defensa de la libertad ideológica o religiosa individual y la libertad institucional, que tienen el mismo nivel de protección.

Si es una empresa de tendencia, el problema surge siempre debido al choque de derechos enfrentados, ambos defendidos en la Constitución. El conflicto se presentará entre el derecho de la organización a ejercer su actividad según su línea ideológica y el derecho del individuo a defender su libertad de pensamiento, ideológica o religiosa, contraria o en conflicto con la de la empresa.

Aunque no siempre surge el conflicto con una empresa de tendencia. Otras empresas pueden tener normas contrarias a los principios ideológicos o religiosos del trabajador. Suele ser sobre el uso de prendas de vestir, uso de símbolos religiosos, descanso semanal, todos éstos contrarios a lo requerido por el trabajador debido a cuestiones religiosas o ideológicas, que no puede o no desea mantener un comportamiento conforme con las necesidades de la empresa.

Estaremos ante un conflicto entre la libertad ideológica o religiosa individual y la libertad de empresa. Esta última deberá probar la necesidad imperiosa de imponer su exigencia para su correcto funcionamiento (posible accidente laboral o problemas de continuidad empresarial) y, debido a ello, la imposibilidad de ceder en las exigencias del trabajador, ni siquiera ante un derecho fundamental individual.

6.3. LA LIBERTAD IDEOLÓGICA EN LAS EMPRESAS DE TENDENCIA Y LA LEGISLACIÓN ESTATAL

Los enfrentamientos entre los trabajadores y su defensa de la libertad ideológica, religiosa o de culto y las empresas pueden tener lugar debido a la existencia de normas estatales que impongan una conducta obligatoria por ley pero contraria a la normativa de la empresa de tendencia.

³⁸ Ver: J. OTADUY GUERIN, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, Pamplona 1985, 183; M. RODRIGUEZ PIÑERO, *No discriminación en las leyes laborales*, en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, IV, Madrid 1983, 379; A. L. DE VAL TENA, *Las empresas de tendencia ante el Derecho del Trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo*, trabajo presentado en el curso *Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales*, Universidad de Zaragoza, 189.

La situación de las empresas de tendencia, con normas que no se ajustan a la legislación estatal general, puede incidir y afectar a los trabajadores de dichas empresas, además de a las propias empresas. Puede tratarse de la obligación legal de prácticas abortivas o de eutanasia, aceptar las consecuencias de la aprobación del matrimonio de parejas del mismo sexo y otras situaciones planteadas en los diferentes supuestos vistos.

¿Debería aprobarse, para las empresas confesionales o de tendencia, excepciones a ciertas leyes contrarias a su ideología o creencias religiosas para que pueda salvaguardarse la protección jurídica de la libertad ideológica o religiosa de la empresa de tendencia así reconocida?

6.4. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO PARA LAS EMPRESAS DE TENDENCIA

Pueden considerarse distintos puntos de vista que justifiquen la necesidad de una legislación específica para estas empresas de tendencia. Por un lado se justificaría una legislación específica, que incluya a las Iglesias y comunidades religiosas y ser consideradas como empresas u organizaciones de tendencia, de forma que pudieran sustraerse a los principios laborales generales del Derecho en materia de contratación, despidos y ciertos acuerdos en defensa de su libertad religiosa y su autonomía.

Se justificaría, también, dicha legislación especial para otras empresas, como los entes benéficos, asistenciales o docentes, dependientes de las Iglesias o comunidades religiosas, que deben considerarse, también, como organizaciones de tendencia; ya que su labor es fundamental para la propia existencia de dichas organizaciones matriz. Necesarios para la puesta en práctica y mantenimiento de sus principios religiosos e intereses, debido a la importancia de aplicar y explicar su credo, por medio de la caridad, la enseñanza, el culto y la evangelización³⁹.

En ambos casos se justificaría, al menos, una legislación específica para ciertas tareas realizadas por algunos individuos en empresas ideológicas u organizaciones de tendencia, que impliquen una dedicación o adhesión especial a dicha tendencia comparada con tareas o parcelas

³⁹ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o. c., 128. Las instituciones dependientes de las iglesias o comunidades religiosas tendrán la consideración de organizaciones de tendencia o ideológicas, aún cuando en ellas existan los caracteres propios de la producción (intercambio de bienes y servicios), cuando esté muy presente el elemento ideológico, siendo su difusión el fin inmediato.

neutras en esas mismas empresas. También podría aplicarse a empresas tanto públicas como privadas sin ser empresas de tendencia para ciertas tareas de tendencia dentro de las mismas⁴⁰. Podría incluirse en esa legislación específica a cargos de confianza o altos cargos a los que se exige una adhesión a determinada tendencia o ideología, en empresas no consideradas en principio de tendencia⁴¹. La posibilidad de su existencia puede recogerse en una legislación propia y basarse en la libertad religiosa individual y colectiva establecida en la normativa existente.

7. CONCLUSIÓN

Las empresas u organizaciones de tendencia son aquellas que existen, sobre todo, aunque no únicamente, en función de una determinada ideología o religión. Dentro de éstas y, también, en las que no son de tendencia, puede darse la posibilidad de diferenciar las prestaciones de tendencia de las que no lo son, o neutras; ya que ello puede dar lugar a diferentes e importantes consecuencias en las relaciones laborales, como la consideración de discriminatorio de un despido.

La libertad, ideológica o religiosa, es uno de los principios fundamentales en una sociedad democrática y como tal debe ser defendido al amparo de la legislación vigente, por ello en Europa los Estados tienen un margen de apreciación, que el Tribunal Europeo afirma respetar. La Jurisprudencia del TEDH calibra, en cada caso, si ha habido interferencias, si se ha conculcado la libertad religiosa según el artículo 9 del Convenio o se ha producido una restricción razonable. No existen los derechos absolutos, aún los fundamentales están sometidos al orden público protegido por la ley.

⁴⁰ La posibilidad de normas laborales específicas para el caso de los profesores de religión, tanto en colegios confesionales, privados o concertados, como en institutos públicos. Sería factible si se considera la enseñanza de dicha asignatura como una 'tarea de tendencia' dentro de la empresa, pública o privada, en que se preste dicho trabajo. Es complicado aceptar por parte de las comunidades religiosas que impartan la asignatura de religión personas que no comparten los valores, no conocen o enseñan cuestiones que no se corresponden con los principios, las enseñanzas y normas de dicha religión.

⁴¹ G. MORENO BOTELLA, *La libertad de conciencia...*, o. c., 110. Puede ocurrir que en empresas no calificadas de tendencia existan cargos de confianza o del más alto nivel, donde se exige la adhesión a una determinada tendencia o ideología.

Siguiendo con el comentario de la introducción, la decisión paterna, que tomó hace ya algunos años el dirigente comunista francés sobre la educación de su hijo, al no dejarle abandonar el estudio de la enseñanza de la religión en el colegio, explica y aclara la importancia de esta cuestión sobre la libertad religiosa, individual y colectiva, su estudio y conocimiento.

Es importante la convivencia pacífica del factor religioso en nuestras sociedades europeas y occidentales. Debe permitirse y favorecer la posibilidad de un mínimo conocimiento de las religiones, que nos permita reconocer esta libertad como componente de una única libertad. Se es libre o no se es libre y la religión forma parte de nuestra identidad, para los no creyentes al menos en el ámbito cultural. Pienso que es parte integrante de nuestro ser, nos define junto con nuestra raza, etnia, lengua y cultura. En palabras de Ortega: «El hombre tiene ideas; la creencia es quien tiene y sostiene al hombre».

Con un desconocimiento religioso se puede vivir y holgadamente, pero nos condenará, indudablemente, a ser menos cultos y a una existencia mucho menos interesante. No podremos entender, ni por tanto opinar o decidir acertadamente sobre todas las cuestiones que repasaba el padre a su hijo y, ciertamente, no acabaremos de entender la influencia del factor religioso y ciertos problemas que se presenten en el futuro, debido a ello, en las relaciones entre el Estado, las comunidades religiosas y los individuos.

La libertad de conciencia y de religión son temas complejos, sobre todo en una sociedad multicultural con una gran diversidad religiosa y, en el momento actual, con un relativismo y un secularismo que va imponiéndose con fuerza. Existe una cierta vía libre para lo políticamente correcto y para el sometimiento de lo cristiano, con un bajo perfil de exigencias en su defensa religiosa. Conviene no olvidar, y tener muy presente, que en el siglo XX el laicismo y el nacionalismo fueron la antesala de dos grandes totalitarismos.