REDC 44 (1987) 529-50

EL CARACTER PROPIO DE LAS ENTIDADES RELIGIOSAS Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

Introduccion

Una consecuencia de la plena autonomía que el Estado reconoce a las confesiones religiosas en el art. 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR) es el derecho al establecimiento de cláusulas de identidad religiosa y carácter propio. La razón y fin último de dichas cláusulas se halla en el intento de preservar a las confesiones religiosas en su propia identidad frente a toda ingerencia o ataque provenga de quien provenga: del Estado, de otros grupos o de los particulares. En el fondo de toda la cuestión está presente la defensa de la doctrina y de los principios de la propia confesión frente a ingerencias extrañas que puedan enturbiar su propio ser y su misma razón de existir.

Frente a otros grupos, también confesionales, las cláusulas de identidad van a operar tanto en el terreno de las denominaciones, como en el de los principios doctrinales tenidos como propios, y, en este sentido, van a ser un instrumento idóneo para asegurar la integridad de los principios doctrinales de una confesión religiosa determinada frente a grupos ocasionales que, para obtener algún beneficio o ventaja, quisieran apoderarse o tener como propios denominaciones o dogmas que no les pertenecen.

Por esta vía, los casos más característicos que podrían plantearse en la práctica vendrían de la mano de aquellos grupos disidentes de las propias confesiones que, en virtud de la escisión operada, originaran nuevas agrupaciones o comunidades [1]. Piénsese en el caso de la Iglesia del Palmar de Troya en relación con la Iglesia Católica [2].

En otras ocasiones, el conflicto puede producirse en relación con el propio Estado. Piénsese en el caso de un Estado cuyas leyes permitieran la realización de prácticas abortivas, esterilización o eutanasia, extendiendo su aplicación con carácter

1 I. C. Ibán, 'Grupos confesionales atípicos en el Derecho Eclesiástico español vigente', *Estudios de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico en homenaje al Prof. Maldonado* (Madrid 1983) 271 ss., esp. 302.

2 El tema de la denominación presenta íntimas conexiones con el derecho a la propia identidad. Al respecto, cf. Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de los Contencioso-Administrativo) de 8 de Julio de 1985 que rechaza un recurso del Papa Clemente contra el Ministerio de Justicia por denegar la inscripción a la Iglesia Católica Palmariana de los carmelitas de la Santa Faz y la orden religiosa de los carmelitas de la Santa Faz en Compañía de Jesús y María.

Universidad Pontificia de Salamanca

general a todo tipo de hospitales entre los que se incluyeran los dependientes de una confesión religiosa, cual es la Iglesia Católica [3].

Frente a los particulares, 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 seno entran a prestar sus servicios.

El tema presenta íntimas conexiones con lo que en la doctrina laboral europea se ha venido a llamar el derecho a fundar organizaciones de tendencia o empresas ideológicas.

Nuestro propósito en las páginas que siguen se concreta en el examen de las confesiones religiosas y los entes de ellas dependientes como 'organizaciones de tendencia' y su incidencia en el Derecho laboral, fundamentalmente en materia de contratación y despido por la derogación, para este tipo de organizaciones, del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales sancionado con carácter general en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

I.—Aplicacion de la categoria de 'tendencia' a las confesiones y entidades religiosas

1. *Presupuesto*

El punto de partida de donde deriva toda la problemática en torno al tema de las denominadas organizaciones de tendencia lo constituye el que el Derecho laboral, como norma de aplicación general, reconoce el derecho de los trabajadores a manifestar el propio pensamiento en los lugares de trabajo, prohibe al empresario investigar sobre sus opiniones personales, declara nulas las decisiones del empresario que contengan discriminaciones por razón de edad, sexo, ideas religiosas o políticas, sindicales..., etc. Todo ello es consecuencia inmediata del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales sancionado en el art. 17.1 del ET.

Dicho precepto, aún cuando aparece como aplicación del principio de igualdad y no discriminación del art. 14 de la Constitución Española (CE), es evidente que no coincide exactamente con él en la descripción de los factores o hechos que la Constitución utiliza para prohibir la discriminación o diferenciación. El art. 17.1 del ET, al utilizar el término discriminación, le está dando un contenido mayor que el utilizado por la Constitución al referirse a otros factores que hacen referencia no sólo a la igualdad o no discriminación por determinados factores, que también se mencionan en el art. 14, sino también al ejercicio de los derechos de libertad de los trabajadores. Es por ello, por lo que, como ha señalado M. Rodríguez Piñero, aún cuando en nuestro Derecho no existe una referencia tan clara como la que se señala en el art. 1 del 'Statuto dei lavoratori' que recoge la libertad de opinión en los lugares de trabajo para después prohibir las indagaciones sobre las opiniones del trabajador, sin embargo ambas cosas han de entenderse incluidas en nuestro ordenamiento por ser el instrumento que asegura la libertad política y religiosa también en la empresa [4].

3 En relación a la realización de prácticas abortivas y la actividad hospitalaria llevada a cabo por entes eclesiásticos para Italia: F. Janes Carratu, 'L'attivitá ospedaliera degli enti ecclesiastici ed interruzione della gravidanza', *Studi di Diritto ecclesiastico e canonico* (Napoli 1981) 117 ss. y L. Vanicelli, *Servizio sanitario e libertá religiosa nell'ordinamento Italiano* (Milano 1985) esp. 131 ss.

4 M. Rodríguez Piñero, 'No discriminación en las relaciones laborales', *Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* 4 (Madrid 1983) 374.

Universidad Pontificia de Salamanca

Ahora bien: si la aplicabilidad de dichos principios son claros cuando nos encontramos de frente a una típica empresa, entendida como 'agrupación de personas que, controlando bienes o servicios, tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado' [5], la cuestión adquiere otros matices cuando estamos en presencia de ciertas organizaciones cuyo fin inmediato y principal no es la producción de bienes para el mercado sino la difusión de un determinado programa o mensaje ideológico. Es evidente que, en estos casos, una defensa a ultranza del derecho a la libertad de pensamiento por parte de los trabajadores por cuenta ajena puede llegar a comprometer o dañar la propia ideología que sustenta la organización cuando ésta no es compartida por aquéllos. Y es evidente que ésta se encuentra igualmente tutelada a nivel constitucional.

De esta manera el problema se traslada a la efectiva confrontación entre la libertad individual y la libertad institucional del grupo en el que el individuo se integra y la prevalencia de una u otra en caso de producirse el disenso. Como ha señalado M. Pedrazzoli, 'el cuadro de referencia es la infinita complejidad del tema del pluralismo' [6] y a él habrá que acudir como vía de solución de los conflictos planteados, fundamentalmente, en aquellos ordenamientos que como el nuestro carecen de una disciplina legal sobre las organizaciones idológicas o de 'tendencia'.

2. *Admisibilidad de las organizaciones de tendencia en el ordenamiento jurídico español: los tipos más característicos*

Es evidente que, frente al ejercicio de los derechos de libertad del individuo constitucionalmente garantizados, se alzan también los derchos de libertad de organizaciones u asociaciones en las que aquéllos prestan o pueden prestar servicios.

El problema de fondo está en individualizar desde un punto de vista estrictamente jurídico cuál es la vía para armonizar ambos tipos de derechos o libertades, pues a nadie puede escapar la existencia en la realidad práctica y jurídica de organizaciones fuertemente orientadas ideológicamente, motivo por el cual no parece que puedan ser aplicadas en su integridad todas las normas de Derecho laboral común o general y concretamente aquellas que se derivan del principio de igualdad y no discriminación del art. 17.1 del ET.

Ahora bien: los problemas derivan, precisamente, del hecho de que en nuestro ordenamiento no existe una disciplina legal sobre la materia de la que se infiera con claridad qué es lo que deba entenderse por 'organización de tendencia', ni tampoco cuáles son las organizaciones que así pueden ser calificadas, o, en otros términos, quiénes son o pueden ser los titulares de aquellas organizaciones.

El tema de las organizaciones de tendencia se inició en Alemania existiendo incluso un tratamiento a nivel legislativo [7]. En este país se consideran de 'tendencia' aquellas organizaciones que persiguen finalidades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, científicas y artísticas o que tienen por objeto una finalidad de información o manifestación del pensamiento [8].

5 M. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo,* 7 ed. (Madrid 1982) 114.

6 M. Pedrazzoli, 'Potteri di gestione e «tendenza» nell'impresse d'informazione', *Giurisprudenza Italiana* IV (1977) 2.

7 El tema fue regulado por primera vez por una ley de 1920 y posteriormente por la ley Constitucional de la empresa de 11 de Octubre de 1952 y sucesivamente el parág. 118 del Betriebsverfassungsgesetz de 15 de Enero de 1978, actualmente en vigor: F. Santoni, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro* (Milano 1983) 4-8.

8 118 Betriebsverfassungsgesetz, 1972: Santoni, *Le organizzazioni di tendenza,* cit., 9.

Universidad Pontificia de Salamanca

En Italia no existe tampoco, como en España, una normativa por la que se determinen los tipos concretos de organizaciones de tendencia, ni los límites de aplicación, pero su existencia se admite sobre la base de la tutela jurídica que se dispensa al fenómeno de la autonomía de las distintas formas de expresión de la ideología porque se reconoce la existencia de cualquier forma de organización ideológica coherente con el pluralismo del sistema. 'La relevancia de la ideología en el ordenamiento estatal viene así individualizada como la clave de lectura más idónea para entender la importancia que asumen en el plano jurídico, los ordenamientos intermedios, y, entre éstos, y en particular, los partidos políticos, los sindicatos y las confesiones religiosas' [9].

También en España es el recurso a la idea del pluralismo lo que nos va a permitir hablar en definitiva, de organizaciones de tendencia, posibilitándose así una disciplina particular o especial en el campo de las relaciones jurídicas laborales [10].

El tema hay que verlo en relación a los preceptos de la Constitución pues, si bien es verdad que el eje central de todo el sistema lo constituye la persona y sus valores individuales, valores que aparecen garantizados tanto frente al Estado como frente a los particulares, incluidos los grupos en los que el individuo se integra [11], no es menos cierto que la Constitución establece como valor superior del Ordenamiento Jurídico el pluralismo político en base al cual, y si se entiende en un sentido amplio, lo que está haciendo en definitiva es favorecer el desarrollo de formaciones sociales o grupos intermedios como instrumentos de actuación y defensa de los intereses de las personas individuales que los integran y que de otra manera no podrían ser satisfechos.

Dicha afirmación se refuerza si ponemos en conexión aquel principio con el número 2 del art. 9 de la Constitución. Dicho precepto establece que 'corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social'.

Sobre la base del pluralismo político y de la titularidad también colectiva de los derechos de libertad como instrumento necesario para la satisfacción de los intereses individuales de la propia persona, se ha señalado por la doctrina la posibilidad de hablar de una libertad de pensamiento de titularidad colectiva, llegándose así al verdadero problema que se produce en el seno de estas organizaciones y que se sustancia en el conflicto o choque entre la libertad de pensamiento individual y la libertad de pensamiento institucional [12], y la búsqueda de aquellos criterios que nos permitan establecer algún tipo de equilibrio o armonización entre los diversos derechos en conflicto.

Ahora bien: es preciso advertir que no todos los grupos organizados pueden ser considerados como orgaizaciones de 'tendencia' y así merecedores de especial tutela, sino solamente aquellos que tengan como fin inmediato y principal la difusión de un mensaje de contenido ideológico, o en otros términos, que sean 'portadores de un interés colectivo de todos los que participan y se identifican con la tendencia

9 F. Santoni, *Le organizzazioni di tendenza,* cit., 35.

10 J. Otaduy Guerin, 'Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende', ADEE 2 (1986) 318 y bibliografía citada.

11 Sobre el tema, con carácter general, cf. J. González Pérez, *La dignidad de la persona* (Madrid 1986) 80.

12 J. Otaduy Guérin, 'Las empresas ideológicas', cit., 322.

Universidad Pontificia de Salamanca

de la misma' [13]. Ahora bien, ¿qué organizaciones pueden merecer el calificativo de 'ideológicas' en el Ordenamiento Jurídico español?

Se ha considerado que son empresas ideológicas u organizaciones de tendencia aquellas organizaciones dirigidas al logro de finalidades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, artísticas y similares y presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo, genéricamente llamada 'tendencia', por parte del prestador de trabajo de ella dependiente' [14]. Para España, una concepción tan amplia no puede admitirse a priori, máxime si se tiene en cuenta que no existe una normativa específica sobre la materia.

Ya dijimos que el fundamento por el cual estas organizaciones tenían cabida en Derecho español, estaba constituido por el juego combinado de los artículos 1 y 9.2 de la Constitución, a los que se une el propio artículo 38 relativo a la libertad de empresa, preceptos a través de los cuales 'se legitima la facultad de los grupos sociales privados de organizarse, de crear 'empresas' para el desarrollo de su específica y propia ideología' [15].

Sin embargo, no todas las empresas que persiguen un fin educativo, caritativo... o similar pueden ser calificadas como de 'tendencia', sino solamente a aquellas que sustenten una ideología que es expresiva de la misma organización.

Dicha característica, pese a no existir una declaración expresa en tal sentido, se observa en algunos grupos u organizaciones por el tratamiento jurídico que precisamente les otorga la Constitución.

Nos estamos refiriendo, en primer lugar, a los partidos políticos (art. 6) y sindicatos (art. 7) no sólo por tratarse de organizaciones dirigidas a la difusión de un determinado programa ideológico (político o sindical) sino porque constituyen uno de los pilares fundamentales de la estructura del Estado al ser consecuencia del pluralismo político (art. 1) y la participación de los grupos en la vida nacional (art. 9.2) [16].

En segundo lugar, hay que considerar como de tendencia todas aquellas actividades u organizaciones dirigidas a promover el sentimiento religioso connatural al hombre y que gozan de una amplia protección en el art. 16 de la Constitución donde la titularidad también colectiva de este derecho es evidente con la referencia al término 'comunidades' en el apartado primero de dicho precepto.

El carácter ideológico de las organizaciones religiosas, como organizaciones portadoras de una determinada concepción integral del hombre y del mundo en general, encuentra justificación en nuestro Derecho no sólo a nivel Constitucional sino también a nivel legislativo con el reconocimiento del derecho por parte de las confesiones religiosas al establecimiento de cláusulas de identidad religiosa y carácter propio en el art. 6.1 de la LOLR [17].

13 A. de Sanctis Ricciardone, 'Licenziamento da una Scuola privata (prime nota in materia di imprese di tendenza)', *Giurisprudenza Italiana* I (1975) 906.

14 Ibid., 905.

15 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas', *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los Profesores Bayón y Del Peso* (Madrid 1980) 274.

16 Ibid., 281.

17 J. Manzanares, 'Personalidad, autonomía y libertad de la Iglesia', *Los Acuerdos entre la Iglesia y Estado* (Madrid 1980) 207; C. Corral Salvador, 'La ley orgánica española de libertad religiosa', REDC 37 (1981) 97; J. Otaduy Guerin, 'Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas', Conferencia dictada el 16 de Septiembre de 1986, en el XI curso de actualización del Derecho Canónico celebrado en la Facultad de Derecho Canónico, de la Universidad de Navarra. Ejemplar mecanografiado.

Universidad Pontificia de Salamanca

En tercer lugar, serán ideológicas también todas aquellas actividades u organizaciones encaminadas a la manifestación de ideas o pensamientos y cuya protección constitucional a nivel general se hace en el art. 20 de la CE.

Dentro de estas actividades de expresión del pensamiento destacarían aquéllas en las que el pensamiento, ideas u opiniones son difundidas a través de las empresas periodísticas o de información, a las que se hace referencia en el art. 20.1 de la CE, y cuyo carácter ideológico se hace evidente con el reconocimiento de la denominada 'cláusula de conciencia', como derecho del periodista a rescindir su contrato de trabajo por el cambio operado en la línea ideológica del periódico. Rescisión que se sustancia como si de despido improcedente se tratase [18].

En cuarto lugar, hay que considerar ideológicas aquellas actividades encaminadas a la formación intelectual y moral de los individuos que como actividad organizada se concreta en el derecho a instituir escuelas por parte de personas físicas y jurídicas [19]. El carácter ideológico de los centros docentes privados encuentra su justificación directamente de la Constitución a través de los números 1, 3 y 6 del art. 27.

De estos tres números del art. 27, y aún cuando existe una evidente relación entre los mismos, el fundamento último de la naturaleza ideológica de los centros docentes se halla en el art. 27,6, pues como ha señalado el Tribunal Constitucional con referencia al ideario: 'forma parte de la creación de centros, en cuanto equivale a la posibilidad de dotar a éstos de un carácter u orientación propios' [20]. Añadiendo, así mismo, que dicha posibilidad explica la garantía constitucional de creación de centros docentes como un derecho específico y distinto pues en otro caso no sería más que una expresión concreta del principio de libertad de empresa del art. 38 de la CE [21].

El establecimiento de un ideario, como derecho del titular y que se ha definido como: 'el conjunto de principios básicos y fundamentales que sintetizan la orientación titular sino como interés colectivo de todos cuantos la integran, también habrá que ante la sociedad en general, marca los fines últimos, las ideas-fuerza y es esquemático, establece para todo el centro' [22], ha quedado recogido en los artículos 22 y 52.1 de la LODE de 3 de Julio de 1985 y demuestra la calificación ideológica de los centros docentes privados y concertados.

3. *Aplicación de la categoría a los entes dependientes de las confesiones religiosas*

Si como hemos sostenido a lo largo del presente trabajo lo característico para conceptuar a una determinada organización como de 'tendencia' era el fin ideológico de la misma, de tal manera que aquél operaba no como un interés individual del titular sino como interés colectivo de todos cuanto la integran, 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. Nos referimos a aquellos entes gestionados por partidos políticos, sindicatos y concretamente por las confesiones religiosas.

18 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 249.

19 Sobre el tema, con carácter general, J. Otaduy Guerin, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados* (Pamplona 1985).

20 Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de Febrero de 1981, BOE de 24 de Febrero de 1981. Suplemento al núm. 47, Fundamento Jurídico octavo.

21 Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de Febrero de 1981. Idem.

22 J. Ortiz Díaz, *La libertad de enseñanza* (Málaga 1980) 202.

Universidad Pontificia de Salamanca

En este sentido, con referencia al Ordenamiento Jurídico Italiano, se ha señalado que no se puede calificar como de 'tendencia' a todas aquellas empresas o entes que de alguna manera puedan reclamar la persecución de un fin ideológico, por ejemplo, por ser gestionadas por una orden religiosa, cuando sólo presentan una relación meramente indirecta con la finalidad ideal del empresario que las gestiona y se piensa concretamente en los hospitales, los entes asistenciales, caritativos..., etc. [23].

En España, la consideración de las confesiones religiosas como típicas organizaciones de tendencia es unánimemente aceptado por la doctrina [24].

El problema se plantea con respecto a las instituciones dependientes de las confesiones religiosas, ya que algunos autores parecen restringir el concepto únicamente a las confesiones religiosas en sí mismas consideradas, señalando que: 'en ningún caso pueden considerarse inmersas dentro de la categoría de empresas ideológicas aquellas otras que adoptando propia y verdaderamente la estructura de una empresa... además de concurrir al mercado ofreciendo determinados bienes o servicios, pretenden conseguir los fines ideológicos que sustente el titular de la misma, es decir, el empresario' [25]. En este sentido, continúa el autor, si se admite la tesis contraria, es decir la tesis que considera que los entes gestionados por las organizaciones originarias o creadoras de la propia ideología son también ideológicas, se llegaría al absurdo de considerar 'ideológica' a una compañía naviera fundada por la Compañía de Jesús aunque el móvil de la creación no haya sido sólo el mero afán de lucro sino también servir a la misión que a sí misma se ha dado la Compañía, o a un hospital de la Iglesia Adventista del Séptimo Día [26].

Se trata de una concepción restrictiva que no parece tener en cuenta que el elemento ideológico, decisivo para configurar a una organización como de 'tendencia', 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'.

Tampoco parece decisivo para configurar a una organización como de 'tendencia' el hecho de que a la realización de fines sustancialmente ideológicos se añada un fin de lucro, al igual que no es decisivo el supuesto contrario, es decir, la caracterización ideológica de todas aquellas actividades de naturaleza no lucrativa. Lo definitivo es que la actividad sea desarrollada para difundir una ideología o concepción del mundo inspirada en valores ideales claramente recognoscibles [27]. Un ejemplo muy característico en este sentido viene constituido por el supuesto de los centros docentes privados no concertados, y el derecho al establecimiento de un ideario por parte de su titular en virtud del art. 22.1 de la LODE y que más tarde tendremos ocasión de comentar.

Con referencia a las confesiones religiosas y en particular a la Iglesia Católica el fin inmediato y principal es el de propagar su doctrina o fe religiosa en el plano de las realidades temporales y ello se consigue a través de una multiplicidad de entes de muy diversa naturaleza.

23 Ghezi (Mancini, Montuschi, Romagnoli), 'Statuto dei diritti dei lavoratori', *Comentario al Codice Civile* a cura di Scialoja e Branca (Bolonia 1972) 230.

24 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 287; A. P. Baylós Grau, 'En torno al Estatuto de los Trabajadores: La prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador', *Lecciones de Derecho del trabajo...*, 320; J. Otaduy Guerin, 'Las empresas ideológicas', cit., 326.

25 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 294.

26 Ibid.

27 F. Santoni, *Le organizzazioni di tendenza,* cit., 60.

Universidad Pontificia de Salamanca

Ello encuentra su fundamento directo en el derecho de libertad religiosa del art. 16 de la CE, si se define como: 'el derecho de manifestar abiertamente la propia permanencia confesional, de ejercitar públicamente el culto, de desarrollar actividades de proselitismo, e incluso, el derecho del individuo y de la comunidad de creyentes de vivir en la realidad temporal según la propia fe, de moverse en el quehacer cotidiano en conformidad con la vida y escala de valores que derivan de la fe que se profesa' [28].

Se trata de una amplia concepción doctrinal que ha sido recogida a nivel jurisprudencial. Así, con referencia al Ordenamiento Italiano, la sentencia de la Corte Constitucional de 29 de Diciembre de 1972, ha señalado, refiriéndose al tema de la enseñanza, que 'la legítima existencia de universidades libres caracterizadas por la finalidad de difundir un determinado credo religioso es sin duda alguna instrumento de libertad' [29].

De aquí que la libertad de asociaciones e instituciones religiosamente cualificadas se resuelva o sea consecuencia en definitiva del derecho de libertad religiosa.

Esta argumentación, por lo demás, creemos que encuentra fundamento jurídico en nuestro ordenamiento a la luz del art. 6.1 de la LOLR y el derecho por parte de las confesiones a establecer cláusulas de identidad religiosa y carácter propio.

Del texto del art. 6 de la mencionada ley se deduce claramente el poder de las confesiones globalmente consideradas así como respecto de las instituciones creadas por aquéllas para el cumplimiento de sus fines de establecer cláusulas de identidad religiosa. No ocurre lo mismo con respecto a asociaciones y fundaciones ya que el art. 6.2 calla sobre el tema, remitiéndose en cuanto a su régimen jurídico al Ordenamiento Jurídico general.

Como se sabe, la remisión al Ordenamiento Jurídico general puede estar constituida o bien por la legislación común del Estado en materia de asociaciones y fundaciones, o bien por la legislación específica sobre entes religiosos constituidos por la LOLR.

Pues bien: en el primer caso todas aquellas actividades que a la luz de la legislación común del Estado pudieran ser consideradas ideológicas o de tendencia, si las mismas son desempeñadas por entes confesionales, habrá que calificarlas igualmente de ideológicas. Sería el caso por ejemplo de un centro docente confesional.

Pero es que, además, prescindiendo de la legislación común del Estado y centrándonos en la legislación específica, esto es en la LOLR, creemos que hay base suficiente para considerar como ideológicas o de tendencia a todas aquellas organizaciones creadas o dependientes de las confesiones religiosas, en virtud del art. 6.1 de la citada ley.

En contra se podría alegar que el derecho al establecimiento de cláusulas de identidad religiosa va referido únicamente a las confesiones e instituciones pero no a las asociaciones y fundaciones. Frente a esto, creemos, una respuesta afirmativa en el sentido de considerar a las asociaciones y fundaciones como titulares del derecho al establecimiento de cláusulas de identidad puede encontrar justificación si partimos de una interpretación amplia del término 'instituciones' como comprensivo de cualquier ente creado por las confesiones para el cumplimiento de sus fines. Y es que, cuando se incluyó el núm. 2 del art. 6 de la LOLR, en virtud de una enmienda del

28 G. Dalla Torre, 'Inadempienze costituzionali e nuove dimensioni dei Diritti di libertá', *Rapporti attuali tra Stato e chiesa in Italia* (Milano 1976) 33.

29 Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de Diciembre de 1972, *Foro Italiano* I (1973) 14.

Universidad Pontificia de Salamanca

grupo comunista, en él se hablaba de instituciones educativas y asistenciales [30]. Precisamente los dos campos en los que con más incidencia que en ningún otro se van a producir posibles interferencias ideológicas entre el ente y sus empleados.

Ahora bien, dicha consideración no puede servir para que cualquier actividad que persiguiendo un fin exclusivamente lucrativo y por presentar algún tipo de conexión directa o indirecta con alguna confesión religiosa quisiera acogerse al derecho a la identidad religiosa del art. 6.1 de la LOLR y así disfrutar de un régimen laboral especial. Hay que examinar en este campo, con suma prudencia y cautela, la actividad principal y directamente perseguida por el ente en cuestión para ver si la misma es religiosa y por tanto de 'tendencia', o por el contrario, no lo es, pues 'el Estado debe velar porque no se degrade la consideración de lo religioso permitiendo por omisión o descuido que cualquier asociación encubra actividades de lucro bajo la apariencia más o menos velada de lo religioso, amparándose en el principio de igualdad religiosa y en la necesaria divergencia de doctrinas y actividades entre las distintas Iglesias y confesiones religiosas' [31].

Son dos los datos que nos permiten configurar como de 'tendencia' a los entes gestionados por las confesiones religiosas: en primer lugar, la dependencia o vinculación más o menos directa del ente a la confesión respectiva, y, en segundo lugar, el dato ideológico, en nuestro caso, del fin religioso, bien entendido que este último no se ha de entender en sentido restrictivo reducido a lo puramente cultual o espiritual, sino en el sentido de considerar religiosas todas aquellas actividades que no siendo eminentemente cultuales o espirituales, sin embargo están conexas al fin de la Iglesia y sirven para su consecución en la realidad temporal. Ello se deduce del examen de los propios Acuerdos entre la Iglesia y el Estado, concretamente del art. I.1 del AJ que habla de 'misión apostólica', en relación al art. V.1, del mismo, que incluye como actividades propias de la Iglesia, las de carácter benéfico o asistencial, y del art. V del AE cuando habla de 'las asociaciones y entidades religiosas... que se dediquen a actividades religiosas, benéfico-docentes, médico-hospitalarias o de asistencia social...' [32].

En este sentido, habrá que calificar como de 'tendencia' o ideológicas a todas aquellas entidades, sean del tipo que sean, que dependiendo de una confesión religiosa determinada lleven a cabo actividades de carácter benéfico-asistencial, docentes, hospitalarias... Esta consideración, por lo demás, encuentra un claro fundamento en el Derecho español en virtud del RD 589/1984 de 8 de Febrero sobre fundaciones religiosas de la Iglesia Católica [33].

Dicho decreto constituye un magnífico exponente de respeto y garantía de la autonomía religiosa, ideológica y estatutaria de los entes eclesiásticos, así como de la consideración o conceptuación como de tendencia de los entes dependientes de las confesiones religiosas en Derecho español.

En el mencionado decreto se dispone en su artículo segundo que: 'en el régimen de estas fundaciones quedará siempre a salvo su identidad religiosa dentro del respeto a los principios constitucionales'. Como subespecie de éstas, han de incluirse las fun-

30 Enmienda n. 54 al proyecto de LOLR: LOLR, *Trabajos Parlamentario,* Cortes Generales. Serie I, n. 7 (Madrid 1981) 27.

31 S. Bueno Salinas, 'El ámbito de amparo del derecho de libertad religiosa y las asociaciones', IC 25 (1985) 354.

32 J. M. Prada, 'Personalidad civil de los entes eclesiásticos', *Los Acuerdos entre la Iglesia y España,* cit., 258. Sobre la clasificación de un ente como 'eclesiástico', véase para Italia, S. Berlingo, 'Gli enti e il patrimonio della Chiesa', *Concordato e Costituzione* (Bologna 1985) 89-130.

33 BOE de 28 de Marzo de 1984.

Universidad Pontificia de Salamanca

daciones benéfico-asistenciales de la Iglesia Católica, a las que se menciona en el artículo tercero del decreto, y que constituyen junto con las instituciones docentes los ejemplos más paradigmáticos en los que pueden producirse los conflictos antes señalados [34].

Así, pues, sobre la base de una interpretación amplia del término 'religioso'; de la frase 'para el cumplimiento de sus fines' del art. 6.1 de la LOLR; y del Real Decreto de 8 de Febrero de 1984, se extrae como consecuencia necesaria el que la cláusula de salvaguarda se ha de predicar no sólo con respecto a las confesiones globalmente consideradas sino también con respecto a las entidades por ellas creadas para el cumplimiento de sus fines.

Es decir, para todos aquellos entes que cumplan conjuntamente dos requisitos: la vinculación a la confesión y el fin religioso, y ello aunque al lado del fin religioso exista una actividad económica subordinada a instrumental de la actividad principal, si ésta es religiosa [35].

Ahora bien, que las confesiones religiosas y entes dependientes tengan garantizado el derecho a su identidad religiosa, mediante la cláusula de salvaguarda, no significa que la misma presente un valor absoluto e ilimitado. Muy al contrario: el art. 6.1 de la LOLR reconoce el derecho a la propia identidad pero señala como límite a su virtualidad, el respeto a los derechos y libertades reconocidas por la Constitución; en especial los de libertad, igualdad y no discriminación.

En este sentido, puede surgir la confrontación entre el derecho a la propia identidad religiosa de la organización confesional y el derecho a la libertad de pensamiento del individuo que en ella presta sus servicios, lo que hace necesario la búsqueda de algunos criterios-guía por los que se determine la prevalencia de uno u otro en caso de conflicto.

Esto es lo que nos proponemos en las páginas siguientes, teniendo en cuenta que, aún cuando todo el tema gire en torno a la cuestión escolar, los presupuestos deben aplicarse analógicamente a otros campos en los que se planteen o puedan plantearse dichos conflictos.

II.—Armonizacion de los derechos en conflicto

En línea de principio, participamos de la opinión de la doctrina dominante que señala que en el conflicto entre libertad de pensamiento individual y libertad de pensamiento institucional no puede establecerse a priori una solución unívoca general que haga prevalecer uno u otro derecho en detrimento del otro, debiendo solucionar los conflictos caso por caso teniendo en cuenta la igual tutela constitucional de que ambos son objeto [36].

A nivel general y abstracto el choque entre libertades, a falta de criterios jurídicos expresos, se ha de resolver en función del carácter prioritario de los bienes jurídicos en conflicto. Es la jurisprudencia de los tribunales la que teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto ha de resolver el conflicto haciendo ceder uno

34 C. Corral Salvador, 'La ley orgánica española de libertad religiosa', cit., 104.

35 En caso contrario, por ejemplo, no podría considerarse como entes eclesiásticos a los denominados Institutos para la sustentación del clero: can. 1274, en relación al can. 281 del CIC. En este sentido, S. Berlingo, 'Gli enti e il patrimonio della chiesa', cit., 113, nota 43.

36 A. Sanctis Ricciardone, *Licenziamento,* cit., 907; J. Otaduy Guerin, 'Las empresas ideológicas', cit., 325.

Universidad Pontificia de Salamanca

u otro derecho en beneficio del otro mediante el mecanismo de la 'ponderación de bienes en el caso particular' [37].

La cuestión, sin embargo, no es baladí en aquellos casos en que el conflicto se presenta entre la libertad de pensamiento individual y la libertad de pensamiento institucional, pues como se sabe se trata de un mismo y único derecho situado en dos planos diferentes, individual uno, institucional otro, razón por la cual gozan de un mismo nivel de protección.

Es de advertir que en los problemas de colisión de derechos que ante nuestros tribunales se planteen los jueces como intérpretes del Derecho tendrán que tener en cuenta la Constitución en las normas relativas a los derechos fundamentales, las leyes orgánicas desarrolladoras de esos derechos, los textos internacionales relativos a las mismas materias ratificados por España así como la jurisprudencia de otros tribunales de nuestra misma órbita cultural y especialmente Francia, Italia y Alemania, y la doctrina que el Tribunal Constitucional español vaya sentando sobre tema [38].

En cualquier caso, si definimos a la organización de tendencia como aquella que 'opera como trámite del interés colectivo que resulta de los verdaderos y propios derechos subjetivos de cada uno de los adherentes' [39], hemos de romper también una lanza a favor de la prevalencia de la ideología institucional u organizada frente a la ideología individual del trabajador, pues en caso contrario se violarían igualmente los derechos de libertad de pensamiento o ideología de todos cuantos componen el grupo.

Así, en relación al tema de la enseñanza, y en el conflicto típico entre libertad de enseñanza como libertad de crear centros docentes y libertad de cátedra como libertad del profesor para expresar libremente su pensamiento en un centro docente, se ha sostenido la prevalencia de la libertad institucional sobre la individual [40]. Sin embargo, no existe acuerdo en cuanto a cuál de las dos libertades es la que presenta carácter institucional [41].

Desde otro punto de vista, en relación a las empresas periodísticas o de información, un argumento a favor de la prevalencia de la libertad institucional frente a la libertad individual, estaría constituido por el reconocimiento de la cláusula de conciencia en el art. 20.1,d de la CE como derecho del periodista a rescindir su contrato de trabajo por cambio en la línea ideológica del periódico. Resolución del

37 K. Larenz, *Metodología de la ciencia del Derecho* (Barcelona 1980) 400.

38 C. Corral Salvador, 'La ley orgánica', cit., 102. Téngase en cuenta que, por lo que se refiere al segundo criterio, esto es, el de las leyes orgánicas, éstas y para el tema que estamos tratando vendrían constituidas por la LOLR de 5 de Julio de 1980 en cuyo art. 6.1 se recoge el derecho a la identidad religiosa y el Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980 que sanciona en el art. 17.1 el principio de igualdad y los derechos de libertad de los trabajadores, siendo la LOLR una ley especial y posterior en fecha a la del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la Jurisprudencia de otros países de nuestra misma órbita cultural y concretamente a la resolución del Consejo Constitucional Francés, se refiere F. Tomás y Valiente, 'Voto particular al motivo primero de la Sentencia de 13 de Febrero de 1981', n. 15.

39 A. de Sanctis Ricciardone, *Licenziamento,* cit., 906.

40 J. Otaduy Guerin, *La extinción del contrato de trabajo,* cit., 134.

41 Un resumen de las distintas posiciones doctrinales sobre cuál de las dos libertades presenta carácter institucional, puede verse en J. Otaduy Guerin, ibid... También, I. Martín Sánchez, 'La libertad de enseñanza en la jurisprudencia del tribunal Constitucional español', ADEE 2 (1986) 209 ss.; cf. también, Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Enero de 1985 y de 14 de Mayo de 1985, en las que se señala que la libertad de enseñanza (libertad de creación de centros docentes) implica el reconocimiento de un pluralismo educativo institucionalizado. El texto de las sentencias puede verse en *La Ley* (1985, 3) 165 ss. y 575 ss.

Universidad Pontificia de Salamanca

contrato que daría lugar a una indemnización como si de despido improcedente se tratase [42].

Pues bien, volviendo al tema de la enseñanza y prescindiendo del argumento institucional, se ha señalado que a la hora de establecer algún criterio entre los derechos que comprende la libertad de enseñanza, hay que tener en cuenta los límites de la misma, que según el Tribunal Constitucional, derivan de la propia naturaleza de estos derechos, de su articulación con otros derechos y de los establecidos por el legislador, respetando siempre su contenido esencial [43].

Sobre esta base, I. Martín Sánchez, considera que en la mención al 'contenido esencial' se halla la verdadera clave en orden a establecer un criterio de armonización entre los diversos derechos en conflicto [44].

Así, según el Tribunal Constitucional, en la mención al contenido esencial de un derecho hay que utilizar dos criterios: positivo y negativo [45]. Según el criterio positivo: 'constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades de actuación necesarias para que el derecho sea recognoscible como perteneciente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a ser comprendido en otro, desnaturalizándose por así decirlo' [46]. Según el criterio negativo: 'se puede entonces hablar de una esencialidad del contenido del derecho para hacer referencia a aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos' [47].

Siguiendo esta doctrina, I. Martín Sánchez, afirma que 'en la enseñanza privada, el reconocimiento constitucional del derecho a la creación de centros supone, para el titular, el derecho a dirigir y a garantizar el respeto al carácter propio del centro. En caso contrario, el derecho del titular, según la expresión del propio Tribunal Constitucional no sería «recognoscible»' [48].

En definitiva se exige el respeto al carácter propio o ideario del centro docente y por analogía también debe exigirse el respeto a la ideología o principios doctrinales de aquellas organizaciones que como los centros docentes pueden ser conceptuados como de 'tendencia'.

III.—Organizaciones de tendencia o actividades de tendencia

Determinada la existencia y admisibilidad de las denominadas organizaciones de tendencia, se ha planteado entre la doctrina que ha estudiado el tema, si el respeto a la línea ideológica de la organización se ha de predicar de todos los empleados o

42 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 300 ss., quien manifiesta que con el reconocimiento de la cláusula de conciencia se abre una importante brecha a los derechos fundamentales de libertad de pensamiento al quedar reducidos a una mera compensación económica... En cualquier caso, téngase en cuenta que en este supuesto la divergencia se produce por un cambio en la línea ideológica de la organización.

43 Sentencia de 13 de Febrero de 1981, Fundamento Jurídico Séptimo, cf. I. Martín Sánchez, 'La libertad de enseñanza', cit., 204.

44 I. Martín Sánchez, ibid...

45 Sentencia de 8 de Abril de 1981, Fundamento Jurídico Octavo. BOE de 25 de Abril de 1981, suplemento al núm. 99; Sentencia de 27 de Junio de 1985, Fundamento Jurídico Vigésimo, BOE de 17 de Julio de 1985, n. 170.

46 Sentencia de 8 de Abril de 1981, Fundamento Jurídico Octavo.

47 Sentencia de 8 de Abril de 1981, ibid...

48 I. Martín Sánchez, 'La libertad de enseñanza', cit., 236.

Universidad Pontificia de Salamanca

únicamente respecto de los empleados que realicen tareas o actividades íntimamente ligadas a la tendencia ideológica.

El problema de la identidad ideológica va íntimamente ligado al de la naturaleza de la prestación.

En este sentido, las posiciones que se han bipolarizado en torno al tema de la identidad ideológica, lo han hecho distinguiendo entre las actividades conexas con la tendencia (parcelas de tendencia) y las actividades no conexas a aquélla (parcelas neutras).

Sobre esta base, se han dado fundamentalmente dos opiniones: la de los autores que sostienen que la comunidad ideológica entre trabajador y empresa afecta a todos ellos [49] y la de los que sostienen que aquella comunidad sólo es exigible a los trabajadores que desarrollen actividades íntimamente ligadas a la tendencia [50]..

El problema se centra en determinar hasta qué punto el trabajador, para cumplir exactamente con su obligación ha de uniformarse o al menos respetar la ideología de la empresa que le dio trabajo.

Para nosotros, en lo que se refiere a los trabajadores que realicen actividades íntimamente ligadas a la tendencia, como puede ser el caso de un profesor, la respuesta es absolutamente afirmativa. Por lo que al segundo grupo de trabajadores se refiere, es decir, aquéllos que no realicen actividades de contenido ideológico y que en definitiva constituirían la categoría de los trabajadores no cualificados, en línea de principio, no se les puede exigir la adhesión ideológica, aunque creemos que tal exigencia puede venir justificada, si el trabajador con su actividad puede poner en peligro la propia identidad o imagen exterior de la organización.

Y ello es así, porque en este tipo de organizaciones 'más que una separación entre persona y actividad lo que se produce es una integración del sujeto que con la visión totalizadora del mundo intenta recomponer su individualidad fragmentada' [51].

En caso contrario, estaríamos permitiendo a los trabajadores de una organización de tales características el que llevaran a cabo una ideología concurrente con la de la propia organización enturbiando o comprometiendo así el mensaje ideológico o los principios morales que aquélla pretende difundir a los terceros ajenos al grupo y para cuyo fin, precisamente se constituyó [52]. En este sentido, nos parece enormemente ilustrativo el ejemplo que en relación al tema ofrece Rodríguez Piñero cuando señala: 'piénsese, por ejemplo, en un portero de Comisiones Obreras que perteneciese a una organización semejante a Fuerza Nueva y en uso de sus derechos constitucionales manifestase su opinión llevando simplemente una insigia de tal partido en la solapa' [53].

Por otro lado, la divergencia ideológica entre trabajador y organización puede darse tanto en relación a la actividad o conducta desarrollada en los lugares de trabajo

49 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 305.

50 Vid. entre otros, J. Otaduy Guerin, *La extinción del contrato de trabajo*, cit., 196-98. Id., 'Las empresas ideológicas', cit., 331. Véase para Italia, entre otros, G. F. Mancini, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, II. *Il recesso Straordinario. Il negozio di recesso* (Milan 1965) 106. Recientemente, J. Otaduy Guerin ha manifestado que cabe también la hipótesis de que los trabajadores que inicialmente desempeñan tareas neutras, puedan comprometer la dimensión ideológica de la empresa cuando actúan más allá del ámbito de su específica tarea y perjudicando el fin institucional de la organización: 'Las cláusulas de salvaguarda', cit. Ejemplar mecanografiado.

51 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 303.

52 M. G. Mattarolo, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzacioni di tendenza* (Padova 1983) 90.

53 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 305, nota 88.

Universidad Pontificia de Salamanca

como en relación a su vida privada o extralaboral, pudiendo sancionarse también en este último caso si con dicha conducta se pone en peligro el fin ideológico que la organización persigue.

En este sentido y con referencia al tema de la enseñanza, el Tribunal Constitucional ha entendido que las 'actividades o la conducta lícita de los profesores al margen de su función docente en un centro docente dotado de ideario propio pueden ser eventualmente consideradas por el titular de éste como una violación de su obligación de respetar tal ideario ... y en consecuencia como un motivo suficiente para romper la relación contractual entre el profesor y el centro. Sólo la jurisdicción competente y también, en último término, este mismo Tribunal a través del recurso de amparo, podrán resolver los conflictos que así se produzcan, pues aunque ciertamente la relación de servicios entre el profesor y el centro no se extiende en principio a las actividades que al margen de ella lleve a cabo, la posible notoriedad y la naturaleza de estas actividades, e incluso su intencionalidad pueden hacer de ellas parte importante e incluso decisiva de la labor educativa que le está encomendada' [54].

Pues bien, sobre la base de la tendencia y su recognoscibilidad [55] por parte de los trabajadores, tema del que nos ocuparemos con mayor amplitud en otro lugar, resta por examinar la incidencia que ello puede tener en el ámbito del Derecho laboral para los trabajadores por cuenta ajena y sobre la base de la no aplicabilidad, en determinadas circunstancias, para este tipo de organizaciones del principio de igualdad y no discriminación del art. 17.1 del ET.

IV.—Repercusion de la 'tendencia' en el derecho individual del trabajo

Como habíamos visto, el principal problema que se podía producir en el seno de estas instituciones, venía dado por la posible colisión entre los derechos de libertad de pensamiento individual y los derechos de libertad de pensamiento institucional o derecho de asegurar y mantener una línea.

Frente al principio de igualdad y no discriminación, y la defensa de los derechos de libertad de pensamiento del trabajador del art. 17.1 del ET, se alza el reconocimiento del derecho a la identidad religiosa en el art. 6.1 de la LOLR, que, por otro lado, es una ley especial y posterior en fecha a la del ET.

En este sentido, si como parece desprenderse del art. 6.1 de la LOLR, se quiere respetar la propia autonomía de las confesiones religiosas como consecuencia de una auténtica garantía del derecho a la libertad religiosa, es evidente, que uno de los medios para conseguirlo está en el derecho de las instituciones eclesiásticas a preservar y mantener sus principios doctrinales frente a cualquier ataque o ingerencia exterior

54 Sentencia de 13 de Febrero de 1981, Fundamento Jurídico Décimo primero. Supóngase, por ejemplo, el caso de un médico que trabajando para un hospital Católico, después y fuera del horario de trabajo, se dedicara a la realización de prácticas abortivas o esterilización... Se trata desde luego de un acto perteneciente a la vida privada del trabajador, pero que evidentemente compromete los valores ideales de la organización.

55 En relación al carácter propio, el Tribunal Constitucional, ha señalado la necesidad de su publicidad para que sea conocido por las autoridades del Estado y los miembros de la comunidad educativa. Sentencia de 27 de Junio de 1985, Fundamento Jurídico Décimo. Por su parte, el art. 22.2 de la LODE dispone: 'El carácter propio del centro deberá ser puesto en conocimiento de los distintos miembros de la comunidad educativa por el titular'.

Universidad Pontificia de Salamanca

que pueda enturbiar el fin para el que han nacido: la difusión de un determinado credo o fe religiosa.

Ello se consigue, si en el interior de sus propias instituciones está garantizado el respeto o la adhesión a los principios y dogmas de los que la confesión se hace portadora. Esto significaría, en último término, que sería la propia institución eclesiástica la que elegiría y seleccionaría a su propio personal, y, así mismo rescindiría la relación laboral con aquellos empleados que ya no compartiesen los valores religiosos de aquélla.

De esta manera y por vía de excepción no serían aplicables aquellas normas del Derecho laboral relativas a la tutela de la igualdad y no discriminación y al ejercicio de los derechos de libertad de pensamiento de los trabajadores, y ello tanto en lo referente a la fase preconstractual como durante el desarrollo de la relación laboral. De igual modo, no serían aplicables en el seno de estas instituciones otras normas del Derecho laboral que puedan resultar incompatibles con el carácter ideológico de la organización como las relativas a representación y sindicación de los trabajadores y que serán objeto de atención en otro lugar.

1. *Personas al servicio de instituciones eclesiásticas*

Dentro de las instituciones eclesiásticas, es posible distinguir en cuanto al régimen jurídico de su personal a su servicio, una gran pluralidad de regímenes jurídicos en función del sujeto (miembros de la institución o extraños a ella); en función de la actividad (servicio religioso en sentido estricto, servicio ordinario, o, servicio relacionado con la práctica del culto), y en función de la titularidad de la entidad de que se trate (entidades eclesiásticas propias, centros u organizaciones de ellas dependientes: centros propios o centros en régimen de contrato, o, entidades ajenas) [56].

Sin embargo, frente a esta pluralidad de situaciones, y a los efectos que aquí nos interesan, podemos reducir el cuadro a dos grandes categorías de personas: la del personal miembro o asociado a la confesión religiosa o ente de ella dependiente, y, la del personal contratado (cualificado o no cualificado) [57].

Con respecto al primer grupo de personas, la relación que une a los religiosos con la orden o comunidad de pertenencia por los servicios prestados en la orden y a favor de la propia orden, ha de calificarse de relación jurídica interna y así regularse por los estatutos de la propia orden y en su caso por el Derecho Canónico (o confesión respectiva). En estos casos, es el Derecho Canónico el que regularía tanto las condiciones de admisión como de expulsión de aquellas personas. Distinto sería el caso de los servicios prestados por los religiosos de una orden religiosa determinada pero bajo la dependencia de terceros extraños a la orden o instituto religioso. En estos casos, la actividad religiosa así prestada sería encuadrable en la órbita del Ordenamiento Jurídico estatal, constituyendo así una relación jurídica de tipo laboral o de tipo administrativo, según el tipo de convención estipulada. A la relación jurídico-canónica estricta entre el religioso y la orden de pertenencia se añadiría, una relación jurídico externa, laboral

56 E. Borrajo Dacruz, 'Régimen de las prestaciones de servicios a la Iglesia Católica en el Derecho Laboral español', II Simposio Hispano-Alemán sobre 'Constitución y Acuerdos Iglesia-Estado: evolución de su desarrollo y de su situación actual', celebrado en Madrid los días 30 y 31 de Marzo a 3 de Abril de 1987 (en prensa).

57 C. Corral Salvador, 'La ley orgánica', cit., 104. También, J. Otaduy Guerin, 'Las cláusulas de salvaguarda', cit. Ejemplar mecanografiado.

Universidad Pontificia de Salamanca

o administrativa, según el tipo de convención estipulada, entre la Orden religiosa y el sujeto (organismo o ente) que contrata sus servicios [58].

Es de suponer que no surjan problemas en relación al primer grupo de personas: los miembros de la confesión o ente de ella dependiente, donde los derechos y deberes de los asociados están perfectamente delimitados por la norma canónica que, como hemos dicho antes, es la que establece los requisitos y condiciones tanto de admisión como de expulsión [59].

Los problemas se van a producir en relación al segundo grupo de personas, el personal contratado o extraño a la entidad, pues las relaciones que surjan entre el mismo y el ente donde presta sus servicios es una relación jurídica externa disciplinada por el Derecho laboral del Estado.

Lo que se plantea en relación a este grupo de personas es si en contra del principio general de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, del artículo 17.1 del ET, el titular del ente puede, por un lado, hacer indagaciones sobre determinadas condiciones personales atinentes a las opiniones políticas, religiosas... etc. de los trabajadores durante la fase precontractual, por otro, ejercer el despido contra aquellos trabajadores que, durante el desarrollo de la relación jurídica laboral, ya no compartan la línea ideológica o de tendencia del ente que les dio trabajo, o en otros términos, si pueden ejercer el poder del despido contra sus trabajadores por desviación ideológica de los mismos, sin que tal despido pueda ser calificado como 'ideológico o discriminatorio'.

En este sentido, dentro del régimen jurídico del personal contratado al servicio de una confesión o ente de ella dependiente, como organización de tendencia, hay que distinguir dos fases: la fase precontractual, y, la del desarrollo de la relación laboral.

2. *El personal contratado*

a) *El contrato de trabajo. Límites al ingresar*

Se trata de verificar si en la fase precontractual es admisible en el ámbito de estas organizaciones que el empresario indague sobre las opiniones políticas, religiosas... de los trabajadores, teniendo en cuenta que lo más característico de estas organizaciones es su inspiración ideológica.

En España, la prohibición de investigar sobre las opiniones políticas, religiosas... (pertenecientes a la esfera privada) de la persona, se contiene con carácter general tanto en la Constitución (arts. 14, 16.2 y 18) como en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores [60].

Frente a ello, es evidente que las opiniones personales del trabajador son de extraordinaria importancia para el desarrollo de determinadas actividades y en orden

58 A título de ejemplo, cf. Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de Septiembre de 1985, en E. de Aranzadi, *Repertorio de Jurisprudencia* (Pamplona 1985) n. 4308, p. 3646; Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Septiembre de 1985, n. 4505, p. 3780. Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de Octubre de 1985, n. 5161, p. 4387; Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de Octubre de 1985, n. 5215, p. 4417; Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de Noviembre de 1985, n. 5745, p. 4894...

59 J. Otaduy Guerin, 'Las cláusulas de salvaguarda', cit. Ejemplar mecanografiado.

60 Cf. art. 4.2,c) del Estatuto de los Trabajadores que establece como derecho laboral básico, el derecho: 'A no ser discriminados en el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español'.

Universidad Pontificia de Salamanca

a valorar su aptitud o capacidad profesional. En este sentido, hubiera sido de desear que el Estatuto de los trabajadores formulara junto al principio general de no discriminación, la excepción de la aptitud profesional, de tal manera que no se prohibiera al empresario el hacer indagaciones sobre las opiniones, políticas, religiosas..., del trabajador si las mismas son relevantes y decisivas a la hora de valorar la aptitud profesional de las mismas.

Tal formulación, si se hace en el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores italiano con arreglo al cual, 'queda prohibido al empleador, a efectos de la contratación así como en el curso del desarrollo de la relación de trabajo, efectuar indagaciones, también por medio de terceros, sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador, así como sobre hechos no relevantes en orden a la valoración de la aptitud profesional del trabajador' [61].

Sobre la base del art. 8 del Estatuto de los Derechos de los Trabajadores Italianos, el problema que se plantea radica en la determinación de qué se deba entender por hechos relevantes para valorar la aptitud profesional del trabajador, ya que: 'los avatares de una organización de tal tipo exigen para el cumplimiento de sus fines que la ideología específica o esa visión del mundo sea compartida por todos los que trabajan en ella. Téngase en cuenta, que los fines de estas organizaciones exigen que claramente sea recognoscible el sello ideológico de las mismas, al mismo tiempo que están avocadas en función de ese sello característico al proselitismo. Ambos aspectos, se dificultan, si públicamente sus trabajadores aparecen sustentando posiciones ideológicas distintas a las mantenidas por la organización' [62].

A fin de no restringir demasiado los derechos fundamentales de los trabajadores hasta llegar a anularlos, la doctrina Italiana ha considerado que las opiniones personales del trabajador son hechos relevantes en orden a valorar aquella aptitud profesional que no se mide en relación a la capacitación técnica del trabajador, sino a la mayor o menor idoneidad del individuo para contribuir a la difusión institucional de la organización [63].

De esta manera, se ha sostenido que en orden a valorar aquella 'aptitud' es necesaria una estricta relación de causalidad entre los hechos relevantes donde es lícito indagar por el empresario (ideas políticas, religiosas..., etc.), y, contenido objetivo de la actividad a desarrollar ('mansioni di tendenza') [64].

En España, una conclusión de tales características se puede deducir del art. I.2 del Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del trabajo sobre discriminación, ratificado por España en virtud del instrumento de 26 de Octubre de 1967 y que establece que: 'las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como trato discriminatorio' [65].

Por esta vía, estaría justificada en nuestro país, la excepción a la prohibición del empresario de hacer indagaciones sobre las opiniones personales de los trabajadores. Ahora bien, nos podemos preguntar si dicha excepción se podría aplicar con respecto a todos los trabajadores o únicamente con respecto a aquéllos que fueran a desempeñar actividades íntimamente ligadas a la tendencia.

61 Sobre el tema, A. P. Baylós Grau, 'En torno al Estatuto de los Trabajadores: La prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador', *Lecciones de Derecho del trabajo*, cit., 307-36, esp. 316.

62 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 305.

63 F. Santoni, *La organizzazioni di tendenze*, cit., 166 y bibliografía citada.

64 M. G. Mattarolo, *Il rapporto di lavoro subordinato*, cit., 122.

65 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 288, nota 46.

Universidad Pontificia de Salamanca

La respuesta variará según se considere que en las organizaciones de este tipo, ha de operarse una escisión entre los trabajadores que desarrollan tareas ligadas a la consecución del fin que se propone conseguir la organización, y, aquellos trabajadores que van a realizar tareas de tipo neutro o sin contenido ideológico, pues en este caso parece que la excepción a la prohibición, sólo podría darse con respecto a los primeros, no a los segundos [66].

Por el contrario, si se estima que la 'tendencia' afecta a todos los trabajadores cualquiera que sea la actividad a desempeñar, o si como se ha señalado, en estas organizaciones todas y cada una de las prestaciones de trabajo están vinculadas al cumplimiento del fin ideológico, no pudiéndose hablar de los llamados 'trabajos neutros' [67], creemos que la excepción a aquella prohibición estaría justificada con respecto a todos los trabajadores.

No podría ser de otra manera si se piensa que después, en el momento del desarrollo de la relación laboral, ésta puede rescindirse por desviación ideológica de los trabajadores que realizando una actividad de tipo material puedan poner en peligro el mensaje ideológico que la organización pretende difundir a los terceros ajenos a la misma.

De esta manera, sería la propia institución la que eligiría y seleccionaría a su personal, entre las personas que ostentan unas posiciones ideológicas más acordes con las de la propia organización, evitándose así la inmensa mayoría de los conflictos ideológicos que en otro caso pudieran producirse [68].

b) *Desarrollo de la relación laboral*

El punto de partida es si una vez efectuado el contrato, es obligatorio que el trabajador se uniforme o adhiera a la tendencia o línea ideológica de la organización, renunciando, si es preciso, al ejercicio de sus derechos fundamentales, sobre la base de que las personas que entran a trabajar en este tipo de organizaciones lo hacen por un acto de libre autodeterminación, y, además porque no es posible mantener en estas organizaciones, a personas que por divergencias idieológicas, se nieguen a desarrollar la actividad contratada según determinadas pautas ideológicas.

El problema a determinar se traslada al exacto significado de lo que se ha de entender por obligación de adherirse a la tendencia.

En este sentido, hay que traer a colación la doctrina del Tribunal Constitucional español que ya se ha pronunciado sobre el tema. Así, con relación al ideario de los centros docentes, ha afirmado que el mismo no obliga al profesor 'ni a convertirse en apologista del mismo ni a transformar enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor.

66 Sobre la distinción, entre actividades de tendencia y actividades de tipo neutro, J. Otaduy Guerin, 'Las empresas ideológicas', cit., 311; Idem, *La extinción del contrato,* cit., 196 ss. y 287; M. Rodríguez Piñero, *No discriminación,* cit., 379.

67 J. Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., 305.

68 En este sentido, es de destacar el art. 60.2 de la LODE al señalar que 'el consejo escolar del centro de acuerdo con el titular establecerá los criterios de selección que atenderán básicamente a los principios de mérito y capacidad...', en relación al fundamento vigésimo cuarto de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de Junio de 1985, cuando señala, en relación a las medidas provisionales que puede adoptar la Administración (art. 61.3 de la LODE) que: 'Si entre esas medidas se incluyese la de contratar a nuevos profesores o impedir que el titular del centro, lo hiciese, *o cualesquiera que desconocieran el carácter propio del centro en el criterio de selección del profesorado* la norma, no resultaría en efecto compatible con la Constitución...'.

Universidad Pontificia de Salamanca

El profesor es libre como profesor en el ejercicio de de su actividad específica. Su libertad es, sin embargo, libertad en el puesto docente que ocupa, es decir, en un determinado centro, del que forma parte el ideario' [69].

Sobre la base de sus afirmaciones, el Tribunal Constitucional ha señalado que 'en suma, la existencia del carácter propio del centro obliga al profesor a una actitud de respeto y de no ataque a dicho carácter' [70]. Actitud de respeto, que sin embargo no es unánimemente interpretado por la doctrina [71].

Volviendo a la doctrina del Tribunal Constitucional, éste ha señalado, en la resolución de un recurso de amparo interpuesto contra una sentencia de la Magistratura de Trabajo, que 'el respeto 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... Para que el despido por motivos de carácter ideológico fuera lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad, sino fricciones, contra los criterios del centro, consistentes en actos concretos de la profesora y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario' [72].

Ahora bien, ¿qué sucede en el caso de que el trabajador viole ese deber de respeto?

En los casos en que el trabajador no cumpla con las obligaciones contractualmente asumidas por causas ideológicas está justificado el poder del despido por parte del empresario, y ello tanto con respecto a los trabajadores que realicen tareas íntimamente ligadas a la tendencia como con respecto a aquellos que realizan actividades de tipo material o funcional, siempre que con su comportamiento puedan empañar el mensaje que la organización pretende difundir llevando a cabo una ideología concurrente a la de la organización y la misma pueda ser conocida por el exterior, por las personas ajenas a la organización, y porque 'en las llamadas empresas ideológicas, en las que la promoción y defensa de ideas determinadas es precisamente su fin institucional, es posible exigir actitud o conducta congruente con determinado ideal o visión del mundo, ya que en este caso no se violaría la prohibición de discriminación del Estatuto de los Trabajadores' [73].

En caso contrario se permitiría la entrada en estas organizaciones a personas que por divergencias ideológicas con aquella que ostenta el titular, pudieran realizar manifestaciones ideológicas o propagandísticas que desviaran a los adeptos o posibles adeptos al convencerlos de la ideología contraria a aquélla de la que es objeto el mensaje al que la organización se dirige.

Por otro lado, el deber de respeto se ha de predicar también con respecto a la vida privada de los trabajadores o comportamiento extralaboral de los mismos, si la misma es conocida públicamente y es de tal entidad que puede comprometer seriamente las posiciones ideológicas de la organización.

En este sentido, en relación al tema de la enseñanza, el Tribunal Constitucional ha establecido que las 'actividades o la conducta lícita de los trabajadores al margen de su función docente en un centro docente dotado de ideario propio pueden ser

69 Sentencia de 13 de Febrero de 1981, Fundamento Jurídico Décimo.

70 Sentencia de 27 de Junio de 1985, Fundamento Jurídico Noveno.

71 Un resumen de las distintas posiciones doctrinales, puede verse en I. Martín Sánchez, 'La libertad de enseñanza', cit., 228.

72 Sentencia de 27 de Marzo de 1985, Fundamentos Jurídicos Tercero y Cuarto. El texto de la sentencia puede verse en el núm. 94 del suplemento al BOE de 19 de Abril de 1985, 24 ss. También en *La Ley* (1985, 3) 1 ss., con el comentario de A. Figueruelo Burrieza, 'Recurso de amparo frente a violaciones por actos de los poderes públicos'.

73 M. Alonso Olea, *Derecho del trabajo,* cit., 268.

Universidad Pontificia de Salamanca

eventualmente consideradas por el titular de éste como una violación de su obligación de respetar tal ideario... y, en consecuencia, como un motivo suficiente para romper la relación contractual entre el profesor y el centro...' [74].

No obstate en la hipótesis de despido hay que distinguir varios supuestos.

En primer lugar, la desviación ideológica del trabajador puede dar lugar al despido disciplinario del art. 54 por indisciplina o desobediencia en el trabajo (art. 54,2,b) o por transgresión de la buena fe contractual (art. 54,3,d). En segundo lugar, la desviación ideológica del trabajador puede dar lugar al despido por causas objetivas por ineptitud moral sobrevenida no conocida ni podida conocer ni en el momento de efectuar el contrato ni después durante el período de prueba, del art. 52,a) del Estatuto de los Trabajadores [75].

En definitiva, y resumiendo lo que hasta ahora venimos diciendo, en las denominadas organizaciones de tendencia se ha de exigir por parte de los trabajadores a su servicio si no la adhesión total a la línea ideológica de la que es expresión aquélla, sí al menos una actitud de respeto a la misma, de tal manera que si el deber de respeto es violado por los trabajadores, el titular de la organización o empresario podrá ejercer su poder de despido, rescindiendo la relación jurídica que le une con el trabajador sin que dicha rescisión pueda ser calificada 'a priori' como un supuesto de despido ideológico o discriminatorio.

Es de advertir, sin embargo, que las facultades del titular en materia de despido y en relación al tema del que venimos tratando se hallan bastante mediatizados en el campo de los denominados centros docentes concertados en virtud de lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de 3 de Julio de 1985, reguladora del Derecho a la Educación (LODE) [76].

En este sentido, es de destacar el art. 60.6 de la LODE cuando dispone: 'El despido de profesores de centros concertados requerirá que se pronuncie previamente el consejo escolar del centro mediante acuerdo motivado adoptado por la mayoría absoluta de sus miembros. En caso de que dicho acuerdo sea desfavorable, se reunirá inmediatamente la comisión de conciliación a que hacen referencia los apartados 1 y 2 del artículo siguiente'. Por otro lado, el art. 62 señala como causas de incumplimiento del concierto: 'proceder a despidos del profesorado cuando aquéllos hayan sido declarados improcedentes por sentencia de la jurisdicción competente' (art. 62,1,f) y 'lesionar los derechos reconocidos en los arts. 16 y 20 de la Constitución, cuando así se determine por sentencia de la jurisdicción competente' (art. 61,1, g) [77].

Como válvula de escape, el art. 62,2 establece que las causas enumeradas en el número anterior se considerarán graves pudiendo dar lugar a la rescisión del concierto, cuando del expediente administrativo instituido al efecto de la sentencia de la jurisdicción competente, resulte que el incumplimiento se produjo por ánimo de lucro,

74 Sentencia de 13 de Febrero de 1981, Fundamento Jurídico Décimo primero.

75 Sobre el despido por causas ideológicas, J. Otaduy Guerin, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados,* cit., 261.

76 BOE, núm. 159, de 4 de Julio de 1985.

77 R. D. 2377/1985 de 18 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos, BOE n. 310 de 27 de Diciembre de 1985, artículos 47 y siguientes, lo cual significa, como señalan los Fundamentos Jurídicos de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de Junio de 1985, que se reconocen los derechos del titular del centro en materia de dirección para defender el ideario. Cf. Fundamento Jurídico núm. Vigésimo quinto y Vigésimo sexto.

Universidad Pontificia de Salamanca

intencionalidad evidente, con perturbación manifiesta en la prestación del servicio de la enseñanza o de forma reiterada o reincidente [78].

En definitiva y resumiendo lo que hasta ahora llevamos dicho sobre la problemática de las organizaciones de tendencia, la conclusión que extraemos es que en relación a las mismas y si se quiere salvaguardar su propia identidad, no pueden ser objeto de aplicación indiscriminada determinadas normas del Estatuto de los Trabajadores relativas a la tutela de la igualdad y no discriminación y a los derechos de libertad de pensamiento de los trabajadores y ello tanto en relación a la fase precontractual, como en relación a la fase de desarrollo de la relación jurídico laboral ya iniciada [79].

Ahora bien, para que esas prerrogativas puedan invocarse por la organización en perjuicio de los derechos de los trabajadores, son necesarios al menos dos requisitos: en primer lugar, que la organización que pretenda invocarlos entre dentro de la categoría que venimos estudiando, es decir, que por el fin que persigue, puede ser conceptuada como organización ideológica, y, en segundo lugar, que la ideología o tendencia de la que se hace portadora la organización sea recognoscible por las personas que en su seno entran a desempeñar sus servicios, en el momento de efectuar el contrato [80].

En este sentido la necesaria publicidad del fin ideológico de las citadas organizaciones se hace patente en relación a los centros docentes [81].

Conclusiones

De cuanto dijimos más arriba podemos extraer algunas consideraciones. En primer lugar, que a las organizaciones religiosas se les ha de aplicar al menos el mismo régimen jurídico que a las organizaciones de tendencia, por constituir aquéllas, un supuesto más de las citadas organizaciones.

En segundo lugar, el concepto se ha de aplicar no sólo con respecto a las confesiones religiosas como tales, sino también con respecto a los entes de ellas depen-

78 También, art. 51 del Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos de 18 de Diciembre de 1985.

79 Sin pretender entrar en un examen detallado de la cuestión, cuyo tratamiento se hará en otro lugar, queremos advertir la no aplicabilidad en el seno de estas organizaciones de determinadas normas del Derecho colectivo del trabajo, relativas a la representación de los trabajadores y a la actividad sindical de los mismos incompatibles con la especial naturaleza de estas organizaciones. Por otro lado, en el Ordenamiento Jurídico Alemán, y por lo que hace a las confesiones religiosas, éstas están exentas de la aplicación del Derecho laboral colectivo del Estado. Sobre la base de estas exenciones, dentro de los límites de las leyes estatales (arts. 118 parág. 2 de la Betriersverfassunsgesetz y 112 de la Bundespersonalvertretungsgesetz) las dos grandes Iglesias han creado un Derecho particular y propio para la representación de sus colaboradores sobre la idea de la comunidad de servicios eclesial. Este derecho tiene aplicación no sólo con respecto a las denominadas 'Iglesias consolidadas', sino también con respecto a las instituciones, jurídicamente independientes, que, de acuerdo con la concepción de la propia Iglesia, están llamadas a realizar una parte de la misión de esa Iglesia en el mundo. Cf. A. F. Compenhausen, 'Las Iglesias y el Derecho laboral en la R. F. de Alemania', II Simposio Hispano-Alemán sobre 'Constitución y Acuerdos...' (en prensa).

80 Sobre el requisito de la recognoscibilidad de la tendencia, De Sanctis Ricciardine, *Licenziamento,* cit., 904.

81 Sentencia de 27 de Junio de 1985. Fundamento Jurídico Décimo. Cf. art. 22.2 de la LODE y art. 18.2 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos.

Universidad Pontificia de Salamanca

dientes en virtud del art. 6.1 de la LOLR, y el RD de 8 de Febrero de 1984 sobre fundaciones religiosas de la Iglesia Católica y ello aunque exista una actividad económica subordinada o instrumental de la actividad principal, si ésta es religiosa.

En tercer lugar, produciéndose el conflicto o disenso ideológico entre el trabajador y la institución en la que presta sus servicios, hay que tener en cuenta por analogía, lo que el Tribunal Constitucional ha establecido para los centros docentes, cuando habla de 'actitud de respeto y no ataque' al carácter propio de los mismos.

El derecho a mantener el 'carácter propio', cobra mayor virtualidad si es la propia institución eclesiástica la que elige y selecciona a su personal, y rescinde la relación jurídica con el trabajador que ya no comparta la línea ideológica (religiosa), que persigue aquélla.

De esta manera, el principio de igualdad y no discriminación sancionado con carácter general en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, debe encontrar restricciones en este tipo de organizaciones, y ello, tanto en la fase precontractual como durante el desarrollo de la relación laboral.

La tendencia o línea ideológica, debe afectar a todo tipo de trabajadores independientemente de cuál sea la actividad a desarrollar, pudiendo quedar afectada también, la conducta extralaboral o vida privada de aquéllos, cuando por su notoriedad puedan poner en peligro, el mensaje ideológico de la organización.

G. MORENO BOTELLA
Universidad Autónoma de Madrid

Universidad Pontificia de Salamanca