

IDEARIO DE UN HOSPITAL CATÓLICO Y DESPIDO. A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA DEL TC 106/1996, DE 12 DE JUNIO

1. INTRODUCCIÓN

Esta nueva sentencia del Tribunal Constitucional nos permite otra vez reflexionar sobre la problemática en cierto modo novedosa pero trascendental que plantean en nuestro país las relaciones jurídico-laborales en el ámbito de las llamadas organizaciones de tendencia o empresas ideológicas, y, concretamente, cuando éstas presenten un carácter religioso o, dicho de otra manera, cuando esas organizaciones de tendencia son confesionales¹. El objeto del presente trabajo lo constituye fundamentalmente el análisis, o crítica en muchos casos, de los problemas jurídicos planteados en la sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de junio de 1996, a mi juicio absolutamente insatisfactoria tanto en sus conclusiones como en su fundamentación jurídica.

2. RESUMEN DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA PARTE ACTORA

El supuesto de hecho al que se refiere el presente caso se centra en un recurso de amparo promovido por Dña. Inmaculada M. H. contra el auto de 11 de junio de

1 Sobre el tema de las organizaciones de tendencia en la doctrina eclesialista española, vid entre otros: Otaduy Guerin, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, Pamplona 1986; Id., 'Las cláusulas de salvaguarda de la identidad de las instituciones religiosas', *Ius Canonicum*, XXVII, 54, pp. 673-696; G. Moreno Botella, 'El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el Derecho laboral español', *REDC*, 44, 1987, pp. 529-550; Id., *La identidad propia de los grupos religiosos. El art. 6 de la LOLR*, Madrid 1990; Id., 'La desviación ideológica del trabajador en las organizaciones de tendencia. La objeción de conciencia en estos supuestos en la objeción de conciencia', *Actas del IV Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado*, Valencia 1993, pp. 351 y ss. Acerca de los principios de igualdad y libertad religiosa de la empresa, vid. Contreras Mazario, 'La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo', *Documentación Jurídica*, n. 70, Madrid 1991. Sobre el tema concreto del Ideario de los centros docentes, vid entre otros, Martínez Blanco, 'El ideario del centro escolar frente al *Ius Connubi*', *Actas del IV Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico*, Valencia 1992, pp. 403 y ss.; Moreno Antón, 'Vida privada de los docentes e Ideario del Centro educativo', *ADEE*, V, 1989, pp. 163-175; Suárez Perterra, 'Reflexiones acerca de la relación entre libertad de enseñanza e ideario de centro educativo', *DEE*, 2, 1983, pp. 642 y ss.

1993 de la Sala de lo Social del TS, que inadmite recurso de casación contra la sentencia dictada el 14 de enero de 1992 por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, dimanante de procedimiento sobre despido.

En cuanto a los hechos, el día 12 de mayo de 1991, en el transcurso de la celebración eucarística que tiene lugar todos los domingos y festivos en el Hospital de San Rafael (Orden Hospitalaria de San Juan de Dios), con comienzo a las 10.30, y ante la evidente falta de enfermos a la misma, el capellán celebrante comentó que podía deberse al hecho de encontrarse el Convenio con el personal sanitario en vías de negociación, por lo que ante ello optó por subir a las plantas a dar la comunión a los enfermos, lo que hizo portando el cáliz y entonando cánticos religiosos, manifestando en voz alta la trabajadora: «No se cómo no les da vergüenza», «esto parece un pic-nic», «estos son los humanitarios» y «si mi madre estuviese aquí los denunciaría», lo que pudo ser escuchado por los que se hallaban presentes en dicho lugar: enfermos, familiares, visitantes y trabajadores.

Como consecuencia de estos hechos, la actora es despedida.

En sus alegaciones, la parte actora centró su queja en una vulneración de su derecho a la libertad de expresión del art. 20, 1, a) de la CE. Por su parte, la representación de la demandada, es decir de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, considera que la gravedad de las expresiones vertidas por la trabajadora traspasan los límites del derecho fundamental que la CE consagra en el art. 20, 1, a), pues constituyen una exteriorización pública de menosprecio y ofensa contra un acto religioso que justifican el despido por tratarse de un ataque esencial al «ideario» de un centro regido por una Orden religiosa católica.

Son muchas y muy complejas sin duda las cuestiones que plantea esta sentencia. Nosotros, no obstante, nos fijamos en el análisis de los problemas jurídicos que más nos han llamado la atención y que guardan más directa relación con el objeto de nuestra disciplina. Éstos son objeto de nuestra atención en el siguiente epígrafe.

3. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS

Básicamente, de la lectura de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre este supuesto se deducen varios problemas sobre los que centrar nuestra atención:

1. La contraposición, a nuestro juicio errónea, que se hace por parte del TC entre la libertad de expresión de la trabajadora del art. 20, 1, a) de la CE frente a la libertad de empresa del Hospital de San Rafael, amparada por el art. 38 de la Carta Magna.
2. El propio concepto de organización de tendencia o empresa ideológica que el TC utiliza y que circunscribe, parece ser, únicamente a los centros docentes privados.
3. La argumentación, consideración errónea en este caso, que el Tribunal Constitucional hace para declarar nulo el despido al referirse a la categoría de la trabajadora como auxiliar de clínica para argumentar que se trata de un trabajo de contenido ideológico neutro.

4. El restringido concepto de Organizaciones de Tendencia que el TC maneja en este supuesto al ceñirlo única y exclusivamente al ente titular, en este caso a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, y no a los entes dependientes de aquélla como es, en el presente caso, el Hospital de San Rafael.

5. El análisis de las expresiones utilizadas por la trabajadora y la desproporcionalidad de la sanción a juicio del TC.

6. Análisis de la STC de 13 de febrero de 1981 y su aplicación a este supuesto.

7. Fundamentación del despido.

3.1. *Contraposición entre libertad de expresión del art. 20, 1, a) de la CE y libertad de empresa del art. 38, CE*

A nuestro juicio, el Tribunal Constitucional parte de un supuesto erróneo para la resolución de este supuesto al considerar, en el fundamento jurídico cuarto, y tras admitir que si se tratase de una relación entre profesor y centro docente, la colisión se produciría entre libertad de cátedra del profesor (art. 20, 1 CE) y la libertad de enseñanza del titular del centro (art. 27, 1 CE), que en el presente supuesto «sólo concurre un derecho fundamental —la libertad de expresión de la trabajadora (art. 20, 1, CE)— que se ejerce frente al poder de dirección del empresario y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo»².

El conflicto de derechos hay que situarlo entre la libertad de expresión de la trabajadora y la libertad de expresión de la organización, es decir el conflicto que en este supuesto se produce se sitúa en relación a un mismo derecho fundamental, la libertad de expresión del art. 20, 1, a) de la CE, pero en su doble vertiente: individual (de la trabajadora) e institucional (de la organización dadora de trabajo). Aspecto institucional o colectivo de la libertad que encuentra su propio fundamento en el art. 9.2 de la CE, cuando se refiere a la remoción de obstáculos, por parte de los poderes públicos, que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica social y cultural; de esta manera el problema, como hemos dicho, se traslada a la efectiva confrontación entre libertad individual y libertad institucional del grupo en el que el individuo se integra, pues, como señala Pedrazzoli, en definitiva «el cuadro de referencia es la infinita complejidad del tema del pluralismo»³.

Por eso, y como señala Otaduy, «la empresa que puede jurídicamente recibir el calificativo de ideológica goza de esa libertad de pensamiento merecedora en Derecho de máxima protección, en su vertiente institucional. La garantía que podría prestarle el derecho a la libre empresa de nuestro artículo 38 no le conviene a su naturaleza, ya

² STC, 106/1992, de 12 de junio, Fundamento Jurídico Cuarto.

³ M. Pedrazzoli, 'Poteri di gestione e tendenza nell'imprese d'informazione', *Giurisprudenza Italiana* (1974) IV, p. 2 y ss.

que «libre empresa» tiene connotaciones de carácter exclusivamente económico y más concretamente de ausencia de ideología»⁴.

La organización a la que nos estamos refiriendo en el conflicto planteado y mal resuelto por el IC tiene como elemento preponderante y fundamental el ostentar una determinada ideología o concepción cristiana del mundo, que se proyecta, o ha de proyectar al menos, en todas sus actividades.

En definitiva, y por tanto, en la presente sentencia se parte de un razonamiento equivocado, pues, como acertadamente señala García-Mon y González Regueral en el voto particular, el conflicto no se produce entre libertad de expresión de la trabajadora y el poder de dirección del empresario. «Si admitimos la dimensión constitucional del litigio, hemos de admitir que son dos y de la misma naturaleza los derechos en juego: a la libertad de expresión del empresario, manifestada en un acto de culto inherente a la Orden religiosa que lo exteriorizaba, se opuso la libertad de expresión de la trabajadora que reaccionó negativamente frente al mismo. No hay, pues, ninguna jerarquía ni subordinación de los derechos en juego. Uno y otro han debido medirse en paridad y, en tales circunstancias, la prevalencia del derecho de una de las partes no puede justificarse en un apoyo constitucional que también ostentaba la otra»⁵, a lo que nosotros añadimos que no sólo se ha violado la libertad de expresión de la organización religiosa, sino también el propio derecho de libertad religiosa del art. 16 de la CE y como desarrollo inmediato de este derecho fundamental, la LOLR de 5 de julio de 1980, en su artículo 2, 1, d), que reconoce el derecho de reunión o manifestación pública con fines religiosos, así como el art. 6, 1, que reconoce el derecho de las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas así como de los entes creados por ellas de establecer cláusulas de identidad y carácter propio, preceptos sobre los que más tarde volveremos.

3.2. *Concepto de organización de tendencia*

Creemos que uno de los errores de base que se observan en el trasfondo de esta sentencia parte del concepto restringido y nada claro que el Tribunal Constitucional ha utilizado para considerar a una determinada organización como ideológica o de tendencia.

En el fundamento jurídico tercero de la sentencia se afirma que el Tribunal Constitucional sólo se ha referido al «Ideario de un Centro» en relación a los centros docentes privados, y añade: «Nuestro Ordenamiento carece de una legislación expresa que a las mismas (se está refiriendo a la posibilidad de que existan otro tipo de organizaciones sustentadoras de una determinada ideología) se refiera y, por tanto, no existe

4 Otaduy Guerin, 'Las empresas ideológicas: Aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende', en *ADEE*, 1986, p. 323.

5 Voto particular del magistrado García Mon al Fundamento Jurídico Cuarto de la STC de 12 de junio de 1996.

una delimitación *a priori* de este tipo de empresas», afirmación que no parece del todo muy correcta⁶.

En efecto, si partimos de la base de la tutela jurídica que en nuestro ordenamiento se dispensa al fenómeno de la autonomía de las distintas formas de expresión de la ideología, es porque se reconoce la existencia de cualquier forma de organización ideológica coherente con el pluralismo de nuestro sistema. Dicho de otro modo, en palabras de Santoni: «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»⁷. En definitiva, es el recurso al principio del pluralismo como valor superior de nuestro ordenamiento lo que nos va a permitir a su vez hablar y admitir en España la existencia de estas organizaciones de tendencia, pues es a través de aquel valor cómo en definitiva se está favoreciendo el desarrollo de determinadas formaciones sociales o grupos intermedios como instrumentos de actuación y defensa de las personas individuales que los integran y que de otro modo no se verían satisfechos.

Dicha afirmación se refuerza si ponemos en conexión aquel principio con lo establecido en el art. 9, 2 de la CE y, en este sentido, cabría preguntarse qué tipo de organizaciones merecerían el calificativo de «ideológicas» en nuestro Derecho.

Así, y con referencia a Italia, 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 que presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo, genéricamente llamada de «tendencia» por parte del prestador de trabajo de ella dependiente»⁸.

Con referencia a España, el fundamento legal de este tipo de organizaciones está constituido en principio por el juego combinado de los artículos 1 y 9, 2 de la CE y el propio artículo 38, 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 propia y específica ideología»⁹.

Lo definitivo, pues, para considerar a una organización como de tendencia, es el elemento ideológico, característica esta última que, pese a no existir declaración constitucional expresa, se observa en algunos grupos u organizaciones por el tratamiento jurídico que precisamente la Constitución les otorga.

Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a los partidos políticos (art. 6), sindicatos (art. 7), confesiones religiosas (art. 16), a aquellas actividades y organizaciones encaminadas a la manifestación de las ideas o pensamientos (art. 20), a las actividades

6 Sentencia del TC de 12 de junio de 1996.

7 F. Santoni, 'La organizzazioni di tendenza...', cit. p. 35.

8 De Sanctis Ricciardone, *Licenziamento da una scuola privata*.

9 Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas', en *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Madrid 1980, p. 274.

u organizaciones encaminadas a la formación intelectual y moral de los individuos (art. 27a, apartados 1, 3 y 6, fundamentalmente este último)..., etc.¹⁰.

Sin embargo, no sólo a nivel constitucional existen datos para admitir la existencia de este tipo de organizaciones en nuestro Derecho. A nivel de legislación ordinaria, y prescindiendo de los centros docentes privados donde la posibilidad de dotarlos de un ideario está expresamente reconocida en los artículos 22 y 52, 1 de la LODE y sobre cuya consideración como empresa ideológica el Tribunal Constitucional no ofrece ninguna duda, existen también otras normas que permiten configurar a determinadas empresas, organizaciones o entidades, como ideológicas, y que se refieren precisamente y de manera expresa a los entes confesionales, del que forma parte precisamente el Hospital de San Rafael del supuesto de la sentencia que estamos comentando. Nos referimos concretamente al art. 6, 1 de la LOLR de 5 de julio de 1980, que dispone: «las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer su propias normas de organización, régimen interno y de su personal. En dichas normas, así como en las que regulan las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio...».

Siguiendo con los entes confesionales, otra norma que reconoce el carácter ideológico de éstos, aunque está vez referido a los entes católicos únicamente, la constituye el RD de 8 de febrero de 1984 sobre fundaciones erigidas canónicamente, en cuyo artículo 2 reconoce de manera específica el derecho a la salvaguarda de su identidad religiosa, con lo que la consideración ideológica de estos entes no puede ofrecer ninguna duda.

Por último, otra norma de la que se infiere el carácter ideológico de los entes confesionales es la Ley de Patrimonio Histórico Español de 29 de junio de 1985, en cuyo artículo 49, apartado 3, al hablar del patrimonio documental incluye y equipara al de los partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas.

Igualmente, el tratamiento paralelo de los partidos políticos, sindicatos y entes confesionales (entendidos éstos en sentido amplio), que se hace en el número 2 del artículo 2, de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal de 29 de octubre de 1992, para excluirlos de su régimen general¹¹, avala la consideración de las confesiones religiosas como organizaciones de tendencia, pero no sólo de éstas, sino también, como más tarde veremos, de los entes dependientes de aquellas.

3.3. *Trabajo neutro o trabajo de contenido ideológico*

Traemos a colación este epígrafe por el hecho de que el Tribunal Constitucional, en esta sentencia y a fin de justificar su decisión, ha considerado que mientras la labor que presta un profesor sí es de contenido ideológico, la labor que presta la trabajadora

¹⁰ Cf. STC de 13 de febrero de 1981, «BOE» de 24 de febrero, Fundamento Jurídico Octavo.

¹¹ Vid sobre el tema, G. Moreno Botella, 'Informática y libertad religiosa', en ADEE, 1995 pp. 245 y ss.

del supuesto en examen (auxiliar de clínica) es un trabajo de carácter neutro, o como dice la sentencia: «Por tanto, no cabe desconocer que su actividad laboral no guardaba una relación directa con el ideario de la entidad titular del centro hospitalario. Y si el carácter de esa actividad claramente excluye que pueda ser equiparada a la que desarrolla un docente en la escuela privada, la consecuencia obligada es que no son trasladables al trabajador que en la empresa cumple funciones meramente neutras en relación con la ideología del empresario, las limitaciones que el ideario del centro... pueden imponer a un profesor en el ejercicio de sus libertades»¹².

El problema, por tanto, se traslada a la cuestión de si el respeto a la línea ideológica de la organización se ha de predicar para todos los empleados, o sólo para aquellos que realicen actividades o tareas íntimamente ligadas con la línea ideológica de aquélla.

En este sentido, las posiciones que se han bipolarizado en torno al tema de la identidad ideológica lo han hecho distinguiendo entre la de aquellos autores que sostienen que la identidad ideológica entre trabajador y empresa afecta a todos (desarrollen tareas ideológicas o neutras)¹³ y la de los que sostienen, como hace el TC en este caso, que la comunidad o identidad ideológica sólo es predicable o exigible a los trabajadores que desarrollen actividades íntimamente ligadas a la línea ideológica¹⁴.

Para nosotros, la solución es evidente. En lo que se refiere a los empleados que realicen actividades conexas con la ideología de la organización, aquellos estarían obligados a identificarse o, al menos, a respetar la ideología de la organización que les dio trabajo. En cuanto al segundo tipo de trabajadores, es decir los que realizan actividades neutras o, por decirlo de otra forma, para los trabajadores no cualificados, en línea de principio no se les puede exigir la adhesión ideológica, aunque creemos que tal exigencia puede estar justificada si el trabajador, con su conducta o actividad, puede comprometer la identidad o imagen exterior de la organización, pues 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 misión totalizadora del mundo intenta recomponer su individualidad fragmentada»¹⁵. Para nosotros, no puede ser de otra manera, pues, en caso contrario, estaríamos permitiendo a los trabajadores de una organización de tales características el que, bajo el hipotético derecho a su libertad de expresión, se abriera una patente de corso que pudiera enturbiar o comprometer el mensaje ideológico o los principios morales que sustentan la organización, los cuales pretende difundir a los terceros ajenos a aquélla y para cuyo fin, precisamente, se constituyen este tipo de organizaciones¹⁶.

12 Cf. STC de 12 de junio de 1996, Fundamento Jurídico Cuarto, apartado a).

13 AparicioTovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento', cit., p. 305.

14 Esta tesis fue mantenida en un primer momento por Otaduy Guerin, 'La extinción del contrato de trabajo...', cit., pp. 196-198, corregida después en su trabajo 'Las cláusulas de identidad...', cit., pp. 673 y ss.

15 Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas...', cit., p. 74.

16 En este sentido, Mattarolo, 'Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza', cit., p. 90.

En definitiva, para nosotros, no parece posible hablar en este tipo de organizaciones de trabajos neutros, dada la relevancia que determinadas cualidades de la persona del trabajador tienen en este tipo de empresas ideológicamente caracterizadas, siendo fundamental y decisivo el elemento fiduciario o *intuitus personae*, en base al cual, la adhesión, o al menos el respeto a la ideología propia de la organización, forma parte de la relación jurídica laboral. Y es que, como señala Aparicio Tovar: «Los fines de estas organizaciones exigen que claramente sea reconocible el sello ideológico de las mismas, al mismo tiempo que están avocadas al proselitismo. Ambos aspectos se dificultan si públicamente sus trabajadores (como sucede en el caso que comentamos) aparecen sustentando posiciones ideológicas distintas a las mantenidas por la organización»¹⁷.

Concluyendo, pues, de nuevo en este aspecto nos sumamos a la tesis mantenida por García Mon, en el voto particular a la sentencia, cuando afirma: «la diferencia cualitativa entre la función docente y la meramente técnica que, ciertamente desde el ángulo de la libertad de expresión, exige mayor rigor a los profesores de un centro docente de respetar el ideario del mismo que a los empleados de un hospital, no quiere decir que estos últimos estén excluidos del respeto debido a las ideas y creencias religiosas de quienes ostentan la dirección de la empresa en la que, conociendo su carácter religioso, se han integrado voluntariamente para la prestación de sus servicios»¹⁸. A lo que nosotros añadimos que eso es así, suponiendo que la actividad de la trabajadora sea considerada como neutra o no cualificada, lo cual es muy discutible teniendo en cuenta el oficio, el lugar y las circunstancias que concurrieron en los hechos, dado el contacto que la trabajadora tenía no sólo con los enfermos, sino con el público en general que los visitaba. Por ello y en cualquier caso, se trata en este supuesto de una tarea neutra o de tendencia, la solución justa pasaría por el despido de la trabajadora, tal como fallaron las anteriores instancias¹⁹.

3.4. *Consideración de empresas ideológicas a los entes dependientes de la entidad originaria o titular de la ideología*

A lo largo del presente comentario, creemos que ha quedado claro que lo definitivo para conceptualizar a una empresa u organización como de tendencia es el dato o elemento ideológico que en ella subyace y que opera no como un interés individual del empresario, sino como interés colectivo de todos cuantos integran el grupo.

En este sentido, no sólo habrá que considerar como de tendencia a los partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas, sino también a todos aquellos entes

17 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento...', cit., p. 305.

18 Voto particular a la STC dictada en el recurso de amparo n. 3507/1993, antes citada.

19 Cf. la sentencia dictada, el 14 de enero de 1992, por el TSJ de Andalucía, dimanante de procedimiento sobre despido.

que, siendo gestionados o dependientes de la entidad titular, persigan el mismo fin «ideológico» de la organización originaria.

Mientras la consideración de las confesiones religiosas como organizaciones de tendencia es comúnmente aceptado, no ocurre lo mismo con respecto a las instituciones de ellas dependientes. En este sentido algunos autores restringen y limitan el concepto al señalar 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 y servicios, pretenden conseguir los fines ideológicos que sustenta el titular de la misma es decir el empresario. En este sentido 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 la obtención de un 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»²⁰.

Esta tesis, por lo demás, es la que parece haber seguido el Tribunal Constitucional para la resolución del supuesto, pues como éste afirma: «cabe observar... que si la titular del Hospital de San Rafael de Granada es ciertamente una entidad de carácter religioso, la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, no es menos cierto que la relación laboral de la actora se había concertado con el centro hospitalario y no con aquélla. Esto es, con una empresa dependiente de la primera cuya finalidad públicamente conocida no es la de difusión de un ideario religioso, sino la asistencial o sanitaria. Por ello, aunque en este caso el centro hospitalario cumpla su función social con una finalidad caritativa y de este modo exista una vinculación de aquél con el ideario de la entidad titular de la empresa, preciso es admitir, sin embargo, que dicho ideario no puede operar de igual modo en el ámbito de las relaciones laborales de uno y otro sujeto, y añade: «La doctrina sentada por este Tribunal (se refiere a la doctrina sentada por el TC sobre el ideario de los centros docentes en la sentencia de 13 de febrero de 1981) puede ser aplicada a la entidad titular en cuanto portadora de una ideología respecto a sus trabajadores. Pero no puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que, aun siendo instrumental y subordinada de aquélla, posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta»²¹.

A nuestro juicio, se trata de una concepción de «empresas ideológicas» excesivamente 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 a fin de dar una mayor difusión de su específica ideología o concepción del mundo, que en la organización titular.

20 Aparicio Tovar, 'Relación de trabajo y libertad de pensamiento...', cit., p. 294.

21 Fundamento Jurídico Cuarto, apartado b), de la STC de 12 de junio de 1996.

Si entendemos que no es decisivo para configurar a una empresa como ideológica el hecho de que a la realización de sus fines claramente ideológicos se añada también un beneficio o fin de lucro, y a la inversa si es decisivo tampoco el supuesto contrario, es decir, la caracterización ideológica de las actividades o entes de naturaleza no lucrativa, hemos de concluir que lo definitivo para aquella configuración es que la actividad u organización en cuestión sirva directa o indirectamente a la difusión del fin ideológico o concepción del mundo, inspirada en valores o ideales claramente reconocibles²².

Dos cuestiones llaman nuestra atención sobre este punto. En primer lugar, el hecho de que el TC considere que el hospital de San Rafael cumple una función social de carácter asistencial o sanitaria y no la difusión de un determinado ideario religioso, cuando todo el mundo sabe que en el Catolicismo, al igual que en otras confesiones, el ejercicio de la caridad, a través de la acción benéfica o asistencial como misión de la Iglesia, es consecuencia inmediata del ejercicio del derecho de libertad religiosa. En este sentido, «si el derecho de libertad religiosa significa inmunidad del individuo, así como de las formaciones sociales de las que participa, de toda coacción externa, provenga de la pública autoridad o de terceros, o mejor, si la libertad religiosa significa, no sólo el derecho a no ser constreñidos a actuar en contra de la propia conciencia, sino también el derecho a vivir y actuar, según la dimensión de la propia fe, desde el momento que el cristianismo no es un hecho atinente a la sola esfera religiosa sino que incluye la entera personalidad e incluso cada actividad del creyente se debe deducir que limitar o impedirle el ejercicio individual o colectivo de la caridad significa violar en mayor o menor amplitud su derecho de libertad religiosa»²³.

La segunda cuestión que decíamos llamaba nuestra atención se refiere a la cuestión de la reconocibilidad de la tendencia, es decir, si el elemento ideológico o religioso del Hospital de San Rafael era o no conocido tanto públicamente como por sus trabajadores. La respuesta ha de ser absolutamente afirmativa, pues a nadie se le oculta que la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y los centros de ella dependientes son Centros Confesionales Católicos y, por tanto, dotados de un ideario o carácter propio que no era desconocido por la trabajadora, ya que la actora llevaba prestando sus servicios en ese hospital desde 1986²⁴.

Para nosotros, son dos los elementos que nos van a permitir hablar de una organización como de tendencia. En primer lugar, la dependencia o vinculación del ente a la organización originaria, en nuestro caso la confesión religiosa católica, y, en segundo lugar, la presencia del dato ideológico o fin religioso, en este caso, fin religioso que ha de entenderse no en sentido restrictivo reducido a lo puramente cultural o espiritual, sino en sentido amplio, considerando como tales a todas las entidades o actividades que no siendo culturales, o al menos no únicamente, sin embargo, están

22 Cf. Santoni, 'La organizzazioni di tendenza...', cit., p. 60.

23 Dalla Torre, 'Inadempienze Costituzionali e nuove dimensioni dei Diritti di libertà', in AA. VV., *Rapporti attuali tra stato e Chiesa in Italia*, Milano 1976, pp. 33 y ss.

24 Para un mejor entendimiento de los antecedentes de hecho del supuesto, cf. sentencia del TSJ de Andalucía de 14 de enero de 1992.

estrechamente vinculadas al fin de la Iglesia y sirven para su consecución en la realidad temporal.

En conclusión, y en contra de la doctrina del TC, creemos que hay que calificar como de «Tendencia» o «ideológicas» también a todas aquellas entidades, sean del tipo que sean, que dependiendo de una confesión religiosa (y aquí, por tanto, entra el Hospital de San Rafael) lleven a cabo actividades de carácter benéfico, asistencial, docentes, hospitalarias..., etc.

Esta conclusión, por lo demás y como apuntábamos al principio de nuestro comentario, tiene fundamento legal en el art. 6, 1, de la LOLR de 1980 al reconocerse el derecho de las confesiones religiosas y antes de ellas dependientes a establecer cláusulas de identidad y carácter propio. Derecho al establecimiento de cláusulas de identidad que se vuelve a reconocer para las fundaciones de la Iglesia católica en el art. 2 del RD 589/1984, de 8 de febrero, fundaciones entre las que se encuentran las benéfico-asistenciales (art. 3 del RD de 1984) y que junto con las instituciones docentes son sin duda los ejemplos más claros en los que se van a producir este tipo de conflicto (ideológico) que comentamos.

3.5. *Libertad de expresión de la trabajadora y ofensas verbales al empresario*

La cuestión a examinar en este epígrafe es la de determinar si las expresiones utilizadas por la trabajadora de forma pública, en el propio centro de trabajo y dirigidas directamente al capellán («No sé cómo no les da vergüenza», «esto parece un picnic», «éstos son los humanitarios» y «si mi madre estuviera aquí les denunciaría») quedan amparados por la libertad de expresión recogida en el art. 20 de la CE.

Al respecto, y siguiendo la doctrina del propio TC sobre la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral²⁵, es cierto que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la CE reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20, 1, a) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de protección»²⁶. Sin embargo, también es cierto «que el ejercicio del derecho reconocido en el art. 20, 1, a) de la CE no está exento de límites, pues claramente se encuentra sometido a los que el apartado 4 del precepto establece... y en particular que cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de la otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se deriven de la existencia de tal relación... De este modo surge un condicionamiento o límite adicional en el ejercicio del derecho constitucional impuesto por la relación laboral que se deriva del princi-

25 Cf. las STC 120/1983, 85/1985, 6/1986, 129/1989, 126/1990, 6/1995 y 4/1996 entre otras, citadas en el Fundamento Jurídico Quinto de la sentencia objeto de nuestro comentario.

26 STC 88/1985, Fundamento Jurídico n. 2.

pio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo»²⁷. En este sentido «el cumplimiento de buena fe de las obligaciones dimanantes del contrato laboral prescribe sin duda cualesquiera actuaciones del trabajador intencionalmente dirigidas a inferir un daño moral o material al empresario»²⁸, daño que en este supuesto sí se ha producido. Dicho de otro modo, la libertad de expresión que la Constitución garantiza no puede constituirse en bandera para limitar o impedir el ejercicio de otros derechos que también la Constitución reconoce, y si esto es así en el marco de una típica empresa productiva, con mayor motivo lo será en el ámbito de las Organizaciones de Tendencia, pues el sello ideológico que las caracteriza exige cuando menos un deber de respeto por parte de los trabajadores de ellas dependientes. Y es evidente que, en el supuesto contemplado, las expresiones vertidas por la trabajadora no sólo violan la convivencia pacífica y tolerante que a todos importa preservar, como señala García Mon en el voto particular a la sentencia, sino que además violan la imagen o mensaje ideológico que el empresario (Hospital de San Rafael) pretende difundir o dar a conocer al exterior, con lo cual se viola en definitiva la libertad de expresión de la propia organización.

En este sentido, hay que recordar, como hace el propio TC en esta sentencia, la doctrina constitucional sobre el ideario de los centros docentes, por ser hasta ahora el único supuesto sobre el que se ha pronunciado el TC al examinar el conflicto o choque entre la libertad de cátedra del profesor y el ideario del centro.

Así, y como señala el TC en la sentencia de 13 de febrero de 1981 «es incuestionable que en los centros docentes privados donde esté establecido, los profesores están obligados a respetar el ideario educativo propio del centro y en consecuencia la libertad del profesor no le faculta para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario»²⁹, añadiendo en otra sentencia que «una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta, con tal de que los hechos o el hecho constitutivo de «ataque abierto o solapado» al ideario del centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es por el empresario»³⁰.

Trasladando esta doctrina al supuesto que comentamos, hay que concluir que en todos los centros (no sólo docentes) en donde exista un ideario, el trabajador está obligado a respetarlo y en este supuesto es evidente que no sólo no se ha respetado, sino que ha habido un ataque abierto al ideario humanitario que inspira al Centro Hospitalario del que forma parte la trabajadora. Por otro lado, y en cuanto a que el ataque al ideario puede ser motivo de despido si el mismo queda suficientemente demostrado por el empresario, como dice la STC de 27 de marzo de 1985, es más

27 Fundamento Jurídico n. 5 de la STC de 12 de junio de 1996.

28 Cf. STS de 11 de noviembre de 1981, Sala Sexta. Sobre el tema, vid. Rojas Rivero, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid 1991.

29 «BOE» de 24 de febrero de 1981.

30 STC n. 47/1985, de 27 de marzo, Fundamento Jurídico n. 3 («BOE» de 19 de abril).

que evidente en este supuesto, pues el propio TC, cuando se refiere a las expresiones de la trabajadora, entiende que «constituyen ciertamente reproches sin duda molestos o hirientes e incluso despectivos»³¹.

La conclusión, por tanto, es evidente: el despido de la trabajadora debería considerarse procedente, pues se viola el ideario y además se prueba por el empresario el ataque abierto al mismo.

3.6. *Los criterios determinantes que justifican el despido*

Como hemos apuntado en un momento anterior, en este tipo de organizaciones adquiere una enorme importancia la noción de «fiducia» a partir de la cual determinados comportamientos del trabajador, incluso de su vida privada, que a todas luces son lícitos, pueden dar lugar a un incumplimiento contractual y ser causa de despido. Y es que en estas organizaciones el carácter institucional del elemento ideológico se extiende al contenido y objeto del contrato. La «fiducia» así, hace referencia a las características personales de un trabajador que le cualifican para llevar a cabo una determinada prestación laboral y en virtud de la cual es contratado por considerarlo apto para ese trabajo concreto, consideración radicalmente distinta a la que efectúa el TC a la hora de enjuiciar el presente caso al considerar que las manifestaciones hechas por la trabajadora, aun cuando puedan ser improcedentes o irrespetuosas, no justifican el despido, o como el propio TC dice: «Ha de estimarse que no fue legítima, por desproporcionada, la decisión del centro hospitalario acordando el despido por exceder del ámbito en el cual las obligaciones que para la trabajadora se derivan del contrato de trabajo pueden modular (a lo que nosotros advertimos que una cosa es modular, lícito en este tipo de organizaciones, y otra muy distinta prohibir o impedir) el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión que el art. 20, 1, a) de la CE le reconoce»³².

Por lo demás, y prescindiendo de estas consideraciones, ha sido el propio Tribunal Constitucional el que al referirse al tema del ideario de los centros docentes y su posible colisión con la libertad de cátedra de los profesores ha establecido las pautas o criterios que han de seguirse para la valoración de una conducta y si la misma puede ser considerada para el empresario como un motivo suficiente de despido.

En este sentido, la STC de 13 de febrero de 1981, al referirse a la actividad extraacadémica de los docentes (que no es nuestro caso, pues la conducta se realiza públicamente en el propio lugar de trabajo) ha señalado que: «aunque ciertamente la relación de servicio entre el profesor y el centro no se extiende en principio a las actividades que al margen de ella lleva 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 que le está encomendada».

31 Cf. Fundamento Jurídico n. 7.1 de la STC de 12 de junio de 1996.

32 Fundamento Jurídico n. 7.

Estas pautas de resolución de los conflictos: notoriedad, intencionalidad y naturaleza de la conducta, han sido interpretadas y sistematizadas por Llamazares³³. Según el autor, la posible notoriedad de la conducta imputable al profesor, que según el TC se traduce en que la disconformidad debe haberse manifestado, significa o exige más bien una cierta divulgación de esa conducta de forma que sea conocida por el entorno de la comunidad educativa. En el presente supuesto, no sólo se ha manifestado o exteriorizado la actitud contraria de la trabajadora al ideario del hospital, sino que la misma fue pública, en el centro de trabajo y sus expresiones en voz alta, lo que fue escuchado por el entorno de la comunidad, en este caso no escolar sino hospitalaria: enfermos, familiares y amigos, y los demás trabajadores.

En cuanto a la intencionalidad, señala Llamazares que no es lo mismo la conducta contraria al ideario pero sin pretender la colisión con el mismo, que si lo que se pretende es poner de relieve aquella contradicción y, en última instancia, poner en solfa el ideario. Criterio que también se da en el presente supuesto con las expresiones de la trabajadora y concretamente al decir de manera irónica: «Estos son los humanitarios», atacando abiertamente los cimientos de la Orden, que tiene como finalidad una asistencia humanitaria³⁴.

Por último, y en cuanto a la naturaleza de la conducta, es preciso, según Llamazares, que exista una relación evidente entre el ideario y la actividad docente (se entiende: o de otro tipo) concreta. Exigencia, que conectaría con la distinción entre actividades de tendencia y actividades neutras a la que ya nos hemos referido anteriormente, considerando, en contra de la doctrina del TC en esta sentencia de 12 de junio de 1996, que la labor desarrollada por la trabajadora en cuestión, como auxiliar de clínica, no es una actividad neutra, sino informada por el espíritu ideológico o concepción católica de la entidad, ya que, además, prescindiendo del tipo de prestación que se realice, en este tipo de organizaciones lo definitivo es la integración del trabajador con el sello ideológico de aquélla, integración que no significa adhesión, sino respeto, y que constituye un elemento necesario para el cumplimiento correcto de la prestación laboral, o, dicho de otro modo, para considerar profesionalmente aptos o capaces a los trabajadores que en esas organizaciones prestan sus servicios.

Por último, y siguiendo con la doctrina del TC en relación al tema del ideario, hay que traer a colación la sentencia n. 47/1985 de 27 de marzo sobre el despido de una profesora por disconformidad con el ideario del centro. En este sentido, el TC manifiesta que: «para que el despido por motivos ideológicos fuese lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad sino fricciones contra los criterios del Centro, consistentes en actos contrarios de la profesora y en una actitud contraria (o al menos no ajustada) al ideario»³⁵, y añade: «En todo caso es lo cierto que si la prueba de los hechos imputados por el titular del centro a la profesora demandante justi-

33 *Derecho Eclesiástico del Estado. Derecho de la libertad de conciencia*, Madrid 1989, pp. 580-581.

34 Cf. sentencia del TSJ de Andalucía de 14 de enero de 1992.

35 Fundamento Jurídico n. 3.

ficaría desde una perspectiva constitucional el despido y produciría el efecto de sustraerla del campo de la discriminación por ideas religiosas, también lo es que, no probados aquellos hechos, subsiste el motivo ideológico del despido...»³⁶.

En definitiva, se exige la prueba de los hechos por parte de quien los alega y que estos hechos constituyan o den lugar a una disconformidad exteriorizada con los criterios del centro, pues si la conducta contraria no se ha exteriorizado no puede invocarse como causa de despido³⁷.

En el supuesto que comentamos, se ha probado que ha habido una actividad contraria al ideario católico del hospital y que la misma ha sido públicamente exteriorizada, y, en este sentido, y en contra del TC, es proporcionada y está justificada la sanción del despido.

3.7. *Distintos supuestos por los que estaría justificado el despido.*

Fundamentación legal

Hemos señalado la necesidad imperiosa de que en este tipo de organizaciones, el trabajador, de algún modo, participe o respete la concepción ideológica de aquellas para que se pueda cumplir útilmente la prestación y que se produzca así una especie de relativa «comunidad ideológica» entre las dos partes del contrato y ello referido, aunque con distinto nivel de exigencia, a todos los trabajadores, desarrollen o no tareas de tendencia. Para el TC, la sanción del despido no fue legítima por desproporcionada, pues excede del ámbito de las obligaciones derivadas del contrato, entendiendo que las manifestaciones expresadas por la trabajadora («esto parece un pic-nic», «éstos son los humanitarios»...) ni eran vejatorias, ni entrañaban una ofensa grave para la religión.

En contra, estimamos mucho más razonable y correcta la decisión de los juzgadores de instancia al considerar que «la conducta enjuiciada reúne los requisitos de gravedad y culpabilidad dado el lugar en que se produjo, las circunstancias que concurrieron y la profesión u oficio de la trabajadora, no existiendo ninguna provocación por parte del capellán que motivara la reacción que tuvo la actora...»³⁸. O, como señala el magistrado García Mon: «Las expresiones de la trabajadora... pueden incluirse en el artículo 54, 2, del ET, que configura como causa de despido «las ofensas verbales y físicas al empresario o a los demás personas que cita el precepto. No se exige en él que alcancen la gravedad vejatoria a la que se refiere la sentencia, y tampoco esa extrema gravedad viene impuesta por los límites que a la libertad de expresión señala el n. 4 del art. 20 CE. Y es lógico que sea así, porque la libertad de expresión... no debe ser en ningún caso incompatible con el respeto debido a las personas»³⁹.

36 Ibid., Fundamento Jurídico n. 4.

37 Cf. Fundamento Jurídico n. 4, STC 47/1985, de 27 de marzo.

38 Sentencia del TSJ de Andalucía de 12 de enero de 1992.

39 Voto particular a la STC de 12 de junio de 1996 del magistrado García Mon y González Regueral, al que se adhiere el magistrado Gabaldón López.

Es decir, el despido en este supuesto es más que evidente por la vía del despido disciplinario y, concretamente, por lo dispuesto en el apartado c) del número 2 del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, que considera incumplimiento contractual «las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos».

En cualquier caso, y aparte de estar justificado el despido por este capítulo, también lo estaría, a nuestro juicio, por al menos otros dos capítulos más, a saber: la transgresión de la buena fe contractual (art. 54, 2, d, del ET) y por ineptitud o incapacidad del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (art. 52, a, del ET)⁴⁰.

4. CONCLUSIONES

No es mi intención pecar de reiterativa en este trabajo. No obstante, la conclusión fundamental que a mi juicio se extrae de la sentencia, objeto de comentario, no puede ser otra que la de la más absoluta discrepancia con ella, y ello tanto por lo que se refiere al fallo como a los argumentos utilizados, un tanto artificiosos y nada objetivos e, incluso diríamos, parciales.

No creemos que se pueda sin un mínimo de seriedad configurar a los centros docentes como empresas ideológicas sólo por el hecho de que el Tribunal Constitucional se ha manifestado de manera concreta y específica sobre tal supuesto en la STC de 13 de febrero de 1981, y olvidarse de un plumazo de otras instituciones religiosas hospitalarias, caritativas, medios de comunicación social, etc., que también tienen derecho al establecimiento de un ideario o carácter religioso propio, máxime cuando este derecho no surge porque sí, del azar, o de la aplicación analógica con los centros docentes, sino que es un derecho específicamente reconocido para todas las confesiones religiosas inscritas y para todas las instituciones de ellas dependientes que quieran hacer uso de ese derecho a través del establecimiento de cláusulas de salvaguarda de su «identidad religiosa», derecho que se recoge en el art. 6, 1 de la LOLR de 5 de julio de 1980, desarrollo inmediato del art. 16 de la CE y que la sentencia no parece haber tenido en cuenta.

Por tanto, y como conclusión definitiva, creemos que la solución justa en este supuesto vendría por la línea del despido de la trabajadora. En otro caso se defraudaría, como de hecho sucede, no sólo la libertad religiosa de la institución que le dio trabajo, sino la libertad de todas aquellas personas que forman parte de la institución religiosa, ya sea de manera directa (miembros), como indirecta (todas aquellas personas que sin pertenecer directamente a la institución se sienten vinculadas con ella).

40 Sobre este punto, vid., entre otros, Otaduy Guerin, 'La extinción del contrato de trabajo...', cit., p. 261; Moreno Botella, y bibliografía citada en nota 1.

RESUMEN

El objeto del presente trabajo lo constituye el examen y crítica de la SIC de 12 de junio de 1996 al declarar nulo el despido de una trabajadora, auxiliar de clínica que, en un hospital confesional católico, como es el hospital de San Rafael dependiente de la Orden de San Juan de Dios, al celebrarse la liturgia dominical en las plantas del hospital manifiesta una serie de ofensas de tipo verbal contra el acto de culto que allí se estaba celebrando, profiriendo expresiones ofensivas tales como «esto parece un pic-nic», «éstos son los humanitarios», etc.

El núcleo central de nuestro comentario lo constituye la discrepancia con la decisión final del TC, analizando para ello una serie de problemas jurídicos que en el supuesto se plantean y que en definitiva conectan con la problemática de la consideración de los entes confesionales como organizaciones de tendencia o empresas ideológicas y el hecho de que en este tipo de organizaciones el despido del trabajador por mantener y exteriorizar una ideología contraria a la del empresario no sea considerada, como sucede en el Derecho laboral común o general, como un tipo de despido ideológico o discriminatorio.

Gloria Moreno Botella,
Universidad Autónoma de Madrid