



TEMA 6.- LA LIBERTAD DE PENSAMIENTO Y COMUNICACIÓN

1. La libertad de pensamiento: libertades ideológica y religiosa

El art. 16 de la Constitución Española establece:

- 1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la Ley.*
- 2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.*
- 3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.*

La libertad ideológica y la libertad religiosa son dos manifestaciones históricas de una libertad más amplia, implícita en la Constitución, que es la libertad de pensamiento, es decir, el derecho de todas las personas a mantener cualquier tipo de pensamientos, opiniones, convicciones o creencias sobre cualquier aspecto de la realidad o de la vida humana.

En el sentido más restringido del término, la libertad ideológica se refiere a las ideas sobre la organización de la sociedad (por ejemplo, el socialismo marxista o el anarquismo) y la libertad religiosa se remite a las creencias sobre el origen y sentido del universo y de la vida humana, o sobre la existencia de uno o varios seres superiores o de carácter sobrenatural. Como se mencionó en el tema 1, los derechos fundamentales surgen en un contexto histórico determinado, que es el del iusnaturalismo moderno y las revoluciones burguesas del siglo XIX. Tradicionalmente, los Estados Autoritarios europeos de la Edad Moderna habían perseguido o restringido de algún modo las ideas políticas o religiosas desviadas de la pauta mayoritaria. Tal persecución se debía a que este tipo de ideas tienen normalmente una gran trascendencia y pueden generar emociones muy fuertes, pero sobre todo al propio interés del Estado en consolidar su dominio sobre la población, dado que otras formas de pensamiento, no explícitamente políticas ni religiosas no implicaban, por lo general un cuestionamiento de la autoridad estatal. Debido a esta represión de los Estados autoritarios, las constituciones liberales van incorporando a su articulado la libertad religiosa y la libertad ideológica.

No obstante, la complejidad del mundo postmoderno obliga, a mi juicio, a interpretar estas libertades en sentido expansivo para incorporar todo tipo de creencias o pensamientos, incluso aquellos que se consideran de menor importancia, puesto que la atribución de importancia a una creencia subjetiva depende, lógicamente, de las propias creencias subjetivas que tenga cada persona¹. Así, por ejemplo, el budismo puede ser considerado o no “religión” en función de la

¹ A título anecdótico, existe una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (219/1999) que se muestra quizás excesiva en la apreciación de las opiniones taurinas. Un empleado es despedido por insultar a unos clientes, que habían criticado jocosamente las pocas corridas que había tenido en el año el torero Curro Romero. El



definición de “religión” que se adopte, pero esta calificación no parece afectar en lo más mínimo a la necesidad de proteger la libertad de sostener este tipo de creencias. Asimismo, algunas creencias relativas a entidades sobrenaturales no serían consideradas nunca en nuestra sociedad como religiosas (así, por ejemplo, la eventual existencia de los fantasmas), pero no por este motivo dejan de constituir una libertad del sujeto. En otro orden de cosas, el ateísmo se ve amparado por la libertad religiosa según el art. Segundo, uno a) de la LO 7/1980 de Libertad Religiosa, pero desde otra perspectiva podría haberse considerado incluido en la libertad ideológica.

Por otra parte, muchas ideas y opiniones sobre la realidad o la vida humana (desde modelos de comportamiento o estilos de vida hasta consideraciones asociadas al puro ocio) no constituyen “ideologías” en el sentido más estricto del término pero derivan de la misma libertad de pensamiento humano. Por este motivo, el art. 14 CE prohíbe la discriminación por razón de “religión u opinión” y la Directiva 2000/78/CE se refiere a la “religión o convicciones”, sin que esta opinión o estas convicciones deban referirse necesariamente a las ideas sobre la organización de la sociedad humana.

La libertad de pensamiento tiene dos dimensiones:

-Una faceta *interna* a la persona: el derecho a sostener en la esfera íntima o mental cualesquiera creencias u opiniones.

-Una faceta *externa* a la persona: el derecho a comportarse conforme a estas creencias o valores (*agere licere*). La dimensión externa y organizada de la libertad religiosa en el seno de una determinada comunidad se denomina “libertad de culto”. La dimensión externa de la libertad de pensamiento se conecta con la libertad de expresión, que se tratará más adelante, pero también con la simple libertad de actuación en tanto que se respeten los derechos de los demás.

La doctrina normalmente considera que la **dimensión interna** de la libertad de pensamiento es **ilimitada**. Esto es, toda persona tiene derecho a mantener en su fuero interno cualquier creencia u opinión, incluso, por supuesto, las creencias más absurdas o ilógicas o las que son contrarias a la Constitución y a los valores constitucionales.

Esta dimensión interna -y absoluta- de la libertad de pensamiento se garantiza a través de la regla del art. 16.2 CE, según la cual nadie puede ser obligado a declarar sobre estos aspectos y también a través de la prohibición de discriminación por razón de religión u opinión prevista en el art. 14 CE.

En cambio, la **dimensión externa** de la libertad de pensamiento está sometida a límites, puesto que esta faceta ya no repercute únicamente en la esfera personal y privada del individuo, sino que

magistrado ponente da la razón al trabajador, considerando que estas personas habían ofendido el “[...] sentimiento currista, que es indudable y notoriamente altruista en favor del diestro, arraigado y profundo como el que más, creador de una ilusión permanente, de una esperanza incondicional y de una forma de entender la vida, por lo que exige el máximo respeto de quienes no -o sí- lo tienen”. Llama la atención cómo un asunto aparentemente tan banal puede generar una riña de cierta importancia en el centro de trabajo y una sentencia tan desmedida en sus apreciaciones. Aunque en este caso el despido del trabajador se debía al trato verbal proferido a los clientes en el contexto de la riña, parece claro que el despido fundado en su “currismo” (o en su “no currismo”) habría de ser calificado como nulo.



puede afectar a los legítimos derechos e intereses de otras personas.

Más adelante se analizarán con más detalle estos límites en lo que refiere a la libertad de expresión. Respecto a las demás manifestaciones externas del pensamiento, el art. 16.3 CE establece que no existen otros límites que “el orden público permitido por la ley”. Este orden público se define en el art. Tercero, Uno, de la LO 7/1980 de Libertad Religiosa como: “[...] *la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública*”.

2. La proyección de la libertad de pensamiento en el ámbito laboral

Al igual que el resto de los derechos fundamentales más clásicos, la libertad de pensamiento, aunque ha sido concebida como un límite al poder estatal, se proyecta también sobre las relaciones entre particulares y, por supuesto, se aplica también al ámbito laboral.

Puesto que la libertad de pensamiento en su dimensión interna es ilimitada, debe entenderse que los trabajadores pueden albergar en su fuero interno las creencias o pensamientos que consideren más oportunos, sin sufrir ningún tipo de represalias por parte de nadie, incluyendo al empresario. Estas represalias serían consideradas discriminaciones prohibidas por razón de religión, opinión o convicciones.

En lo que refiere a la dimensión externa, estas libertades se ven condicionadas por los derechos fundamentales del empresario y de los trabajadores y demás personas en contacto con la empresa, pero también por las obligaciones contractuales propias de la relación de trabajo y por el principio de buena fe entre las partes.

Así, por poner un ejemplo extremo, si un trabajador presta sus servicios en una fábrica de armas, no puede alegar sus convicciones pacifistas como una excusa para no trabajar. Esto no quiere decir que no tenga libertad para tener las ideas que considere oportunas, sino, más bien, que si considera que estas ideas son incompatibles con su trabajo, lo lógico sería que no contratase con esa empresa o, si cambian sus convicciones durante el tracto de la relación laboral, que dimita de su puesto.

- En principio, el trabajador es libre para *expresar* sus ideas políticas, religiosas o de otra índole, en el ámbito del trabajo a través de palabras, gestos o símbolos (lo que se vincula también a la libertad de expresión que se analizará más adelante). Ahora bien, esta libertad debe ponerse en consonancia con las exigencias derivadas del vínculo contractual, fundamentalmente durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo. Así pues, esta expresión debe ser compatible con el cumplimiento pleno y de buena fe de las obligaciones contractuales del trabajador; por ejemplo, no es lo mismo que el trabajador manifieste libremente cuál es su religión e incluso hable del tema en conversaciones informales a que emprenda un proselitismo religioso que altere el funcionamiento de la organización o que moleste a compañeros o clientes. En algunos casos, la exhibición muy ostentosa de símbolos



religiosos puede oponerse a las exigencias de uniformidad o a la proyección de una imagen de neutralidad por parte de la organización (en estos casos debe hacerse un juicio de ponderación). Como se verá más adelante, en las organizaciones o puestos llamados “de tendencia” puede haber restricciones adicionales a la libre expresión de las creencias en el ejercicio de las tareas propias de la prestación laboral.

- Resulta particularmente interesante el problema de la *incompatibilidad entre la jornada u horario de trabajo y el cumplimiento de deberes religiosos*, como la participación en festividades u actos de culto o la atención a períodos de descanso obligatorios.

Este tema fue abordado de manera muy temprana por la STC 19/1985, relativa al despido de un trabajador convertido a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que dejó de asistir al trabajo en viernes tras intentar infructuosamente que el empresario aceptara una modificación del descanso semanal que se pudiera acomodar a sus creencias.

En ese caso el TC consideró que el empresario no había vulnerado la libertad religiosa del trabajador, puesto que el mero hecho de que este se convierta a una religión determinada no implica que pueda alterar unilateralmente las condiciones contractualmente pactadas. Por otra parte, afirma que la regla general de descanso semanal el domingo no está ligada directamente a un mandato de la religión católica, sino que es la fiesta establecida de la tradición, aunque tuviera originariamente un sentido religioso.

La severidad de la doctrina sentada en esta sentencia dictada hace casi 30 años entra en conflicto con la creciente diversidad ideológica, religiosa y cultural de la sociedad española en la actualidad, y con la realidad de que la distribución de los horarios de trabajo cada vez es más flexible y variable. En EEUU, país que se ha caracterizado desde sus inicios por una gran pluralidad religiosa, el principio de no discriminación por razón de religión incluye un deber positivo de adaptación razonable (*reasonable accomodation*) del puesto de trabajo a la religión del trabajador siempre que ello no implique una dificultad indebida (*undue hardship*) de modo similar a lo previsto para las personas con discapacidad.

En España han empezado a aparecer en los últimos tiempos algunos *acuerdos de gestión de la diversidad de origen* que apuestan por una ordenación flexible del tiempo de trabajo en la medida en que ello no implique desajustes organizativos para la empresa, en beneficio de intereses personales del trabajador, que no necesariamente tienen que ser religiosos. Así, por ejemplo, a casi cualquier persona de origen español le resultará muy gravoso trabajar en Nochebuena, con independencia de si realmente sostiene creencias religiosas cristianas; en cambio, un trabajador de origen marroquí seguramente no celebrará esta tradición y, por tanto, no tendrá ningún inconveniente en trabajar en ese momento; en cambio, por razones ya sea religiosas, ya sea meramente culturales, tradicionales o familiares podría tener interés en participar en la Fiesta del Cordero. En algunos casos, la distribución de la jornada -hoy bastante flexible en interés del empresario- para adaptarse a los intereses personales del trabajador podría constituir incluso una gestión más eficiente de los recursos humanos.



Ciertamente, a pesar de esta sentencia del TC podría argumentarse que existe un cierto deber del empresario de colaborar con el trabajador, derivado de la buena fe contractual. En efecto, el principio de buena fe vincula tanto al trabajador como al empresario. Por una parte, impide que el trabajador pueda rechazar el cumplimiento de las obligaciones contractuales a las que se ha comprometido por el hecho de haber adquirido obligaciones de carácter religioso. Pero, por otra parte, si la adaptación de la jornada o el horario a las creencias religiosas del trabajador no implica el más mínimo problema organizativo para el empresario (o incluso resulta beneficioso) podría argumentarse que este está actuando de mala fe para dificultar la compatibilidad de las obligaciones laborales del trabajador y su vida personal.

- Otro tema que puede resultar bastante polémico, pero que no ha recibido desarrollo legislativo es el de la *objeción de conciencia* cuando el cumplimiento de determinadas órdenes empresariales entra en conflicto con los valores más profundos del sujeto. El derecho a la objeción de conciencia solo se reconoce expresamente en el art. 30 CE respecto al antiguo servicio militar obligatorio. No obstante, la STC 53/1985, que admitió la constitucionalidad de los supuestos específicos de exclusión de responsabilidad penal en el aborto, da a entender que este derecho forma parte de la libertad ideológica y religiosa: “*No obstante, cabe señalar, por lo que se refiere al derecho a la objeción de conciencia, que existe y puede ser ejercido con independencia de que se haya dictado o no tal regulación. La forma parte del contenido del derecho fundamental a la libertad ideológica y religiosa reconocido en el artículo 16.1 de la Constitución y, como ha indicado este Tribunal en diversas ocasiones, la Constitución es directamente aplicable, especialmente en materia de derechos fundamentales*”². De cualquier modo, no contamos en nuestro ordenamiento con ningún parámetro específico para regular la objeción de conciencia, de modo que habríamos de acudir al juicio general de ponderación de los derechos fundamentales en la empresa.

3. La libertad de comunicación

El art. 20.1 CE reconoce los siguientes derechos:

- a) *A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.*
- b) *A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica.*
- c) *A la libertad de cátedra.*
- d) *A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.*

2 *Vid.* Asimismo la STSJ (Social) de Baleares nº 58 de 1999 de 11 de abril de 1999 sobre la objeción de conciencia de unas matronas a participar en todas las actividades relacionadas con la interrupción voluntaria del embarazo y no solo con la interrupción misma.



La libertad de comunicación, también denominada “libertad de expresión en sentido amplio”, abarca dos tipos de libertades: la libertad de expresión en sentido estricto y la libertad de información.

La libertad de expresión en sentido estricto se refiere a la manifestación verbal, escrita o por cualquier otro medio de comunicación de pensamientos, ideas y concepciones subjetivas, es decir, de juicios de valor acerca de la realidad natural, social y humana. En cambio, la libertad de información se refiere a la comunicación de hechos y tiene una vertiente activa (derecho a informar) y una vertiente pasiva (derecho a ser informado).

Los límites que se establecen para una y otra libertad son en cierta manera distintos. En efecto, la libertad de información se refiere a hechos que tengan un cierto interés “noticiable” (en función del contexto) y que sean “veraces”. La veracidad no se refiere a la exactitud o a la verdad incontestable de los hechos comunicados, sino a la diligencia del sujeto que comunica los hechos en la búsqueda de la verdad. Así pues, es necesario que haya existido un esfuerzo real y sincero por contrastar la información o por averiguar la verdad, aunque al final estos hechos resulten ser erróneos. La comunicación de hechos con un desprecio manifiesto por la verdad no está amparada por este derecho y tampoco la mera transmisión de rumores sin fundamento, aunque normalmente sí se permite la comunicación de que otra persona ha dicho algo, aunque no se sepa si lo que ha dicho es cierto.

En cambio, estos límites no se aplican a la libertad de expresión en sentido estricto, puesto que la “veracidad” no puede predicarse de las meras opiniones o valoraciones personales; en este caso el límite más habitual es el derecho al honor y la intimidad de las personas afectadas (art. 20.4 CE) y, en el ámbito laboral, el daño real a los intereses empresariales que puedan causar determinadas opiniones. Es reiterada jurisprudencia del TC que la libertad de expresión no abarca el derecho al insulto, es decir, no permite proferir expresiones vejatorias que son innecesarias para la comunicación de la opinión correspondiente.

En la práctica no siempre es fácil determinar cuál de estas libertades se está ejercitando, porque en cualquier discurso humano es habitual que los hechos y los juicios de valor aparezcan mezclados, dado que los hechos son casi siempre objeto de valoración y que los valores condicionan a menudo la percepción de los propios hechos. Para abordar este problema, una posibilidad sería aplicar al mismo tiempo los dos tipos de límites. Así, por ejemplo, un trabajador puede decir que su jefe ha cometido una grave negligencia en el trabajo porque es un idiota; en este caso habría que evaluar en primer lugar si al formular el enunciado de hecho existe una mínima diligencia en la aportación de información sobre el hecho acontecido y en segundo lugar si el calificativo de “idiota” constituye una vejación innecesaria para manifestar una opinión crítica respecto a este hecho. No obstante, la perspectiva adoptada por el Tribunal Constitucional consiste en determinar para cada declaración cuál sería la libertad que se está ejerciendo de manera predominante; de cualquier modo, es posible que con este otro esquema de razonamiento se llegue en muchos casos a los mismos resultados, porque se consideren predominantes las partes de las declaraciones que sean más problemáticas o cuestionables.



Como sucede con el resto de los derechos fundamentales, las libertades de expresión e información pueden ser ejercidas frente al empresario en el seno de la relación laboral, pero se encuentran moduladas por las obligaciones contractuales asociadas al contrato de trabajo y, en términos generales, por el principio de buena fe contractual.

En estos casos se hace un juicio general de ponderación entre los derechos del trabajador y los intereses empresariales, tomando en consideración las circunstancias concurrentes en cada caso. En términos generales, la jurisprudencia suele basarse en la consideración de si las comunicaciones efectuadas por el trabajador causan un daño a la empresa o a otros intereses constitucionales (como el honor o la intimidad de otras personas) que sea innecesario respecto a la finalidad de expresar un juicio de valor o de comunicar información veraz que sea “noticiosa” o de interés.

Algunas sentencias del Tribunal Constitucional en materia de libertad de comunicación

Libertad de expresión

- ✓ STC 6/1995 Un futbolista hace declaraciones a la prensa manifestando su descontento con las vicisitudes de su contratación, utilizando alguna expresión malsonante. Se considera que no se han excedido los límites de la libertad de expresión y que la comunicación al público de sus conflictos laborales presenta un cierto interés para la sociedad debido al tipo de trabajo que desempeña.
- ✓ STC 56/2008 Un trabajador redacta un escrito de homenaje a sus compañeros muertos en un accidente de trabajo, en el que aparecen algunas críticas a la gestión del asunto con expresiones bastante duras y lo distribuye en el ámbito laboral. El Tribunal Considera que estas expresiones no resultan realmente vejatorias o insultantes en relación con el contexto de los hechos.

Libertad de información

- ✓ STC 197/1998.- El despido de un trabajador por testificar en contra del empresario no lesiona su derecho a la tutela judicial efectiva³, pero sí es contrario al derecho a comunicar información veraz (STC 197/1998).
- ✓ STC 90/1999.- Una trabajadora de un banco, miembro del comité de empresa, es despedida por criticar los defectos de seguridad que aprecia en la recogida y transporte de fondos a través de un escrito dirigido al personal de la empresa. En este caso se considera que la conducta de la empresa vulnera la libertad de información porque el escrito se dirige únicamente al personal de la empresa, tiene la finalidad de mejorar la seguridad de los trabajadores, en cumplimiento de sus funciones representativas y que, finalmente, el hecho de que haya comunicado con cierta publicidad determinados defectos en los mecanismos de seguridad no tuvo efectos perjudiciales para la seguridad del personal o del transporte del dinero; la empresa alega que comunicar defectos de seguridad puede ser en sí mismo peligroso pero esta alegación no se considera válida porque, a pesar de conocer este escrito, la empresa no tomó ninguna medida para solucionar los problemas denunciados.

3 A mi juicio este razonamiento es excesivamente individualista. En efecto, el despido de un trabajador por testificar en juicio en favor de otro trabajador no lesiona el derecho a la tutela judicial del primero, pero sí el del segundo, que en muchos casos resulta impracticable si no puede accederse a la prueba testifical. En mi opinión, el despido que lesiona el derecho fundamental de un tercer trabajador sigue siendo nulo por vulneración de los derechos fundamentales.



- ✓ STC 126/2003 Un ingeniero en una empresa de explosivos es despedido por hacer declaraciones a la prensa en las que pone en cuestión las medidas de seguridad de la empresa y advierte de la peligrosidad de su actividad. En este caso, aunque los hechos son claramente noticiables y de interés general, se considera que el despido es válido porque la conducta del trabajador se atribuye a la mala fe. En efecto, el trabajador acude a la prensa provocando una gran alarma social antes de que los organismos públicos competentes puedan comprobar la veracidad de las denuncias presentadas, lo que a juicio del tribunal, provoca un daño innecesario; la preocupación del trabajador por la seguridad de la empresa aparece repentinamente en un conflicto con esta por motivos profesionales y por tanto se interpreta que existe una voluntad de causar daño a la empresa para obtener un beneficio de carácter laboral, que no tiene que ver con las necesidades de mejorar la seguridad.

Por último, el art. 20 CE reconoce una serie de derechos específicos para determinadas profesiones: de un lado, la libertad de cátedra de los profesores y, de otro lado, la cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas.

La libertad de cátedra implica un derecho de los profesores a determinar los contenidos y las metodologías de enseñanza, sin verse afectados por una “doctrina” o “ciencia” oficial promovida por los poderes públicos. Esta libertad es más amplia y tiene límites más reducidos cuánto más elevado es el nivel de estudios.

La cláusula de conciencia de los periodistas se regula en la LO 2/1997, e implica dos facultades. En primer lugar, la posibilidad de negarse, de manera motivada, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin sufrir por ello sanción o perjuicio (art. 3 LO 2/1997); se trata de un supuesto específico de “objeción de conciencia”. En segundo lugar, la facultad de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo con una indemnización equivalente al despido improcedente cuando se modifique la línea ideológica o informativa del medio de comunicación para el que trabajan o cuando sean trasladados a otro medio del mismo grupo que suponga una ruptura clara con la orientación profesional del periodista.

Por último, el secreto profesional consiste en el derecho y el deber de guardar reserva respecto a las fuentes de información cuando esta se ha proporcionado al periodista con carácter confidencial.

4. Peculiaridades de las “empresas ideológicas” y de los “puestos de tendencia”

Las “empresas ideológicas”, también llamadas “empresas de tendencia” son aquellas organizaciones, con o sin ánimo de lucro, que, empleando trabajadores por cuenta ajena, están dedicadas de un modo u otro a una finalidad de carácter ideológico, esto es, a crear, mantener y difundir una determinada ideología o concepción del mundo o a producir un servicio de naturaleza ideológica. Estarían incluidos dentro de este concepto los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales, organizaciones religiosas, centros educativos privados sometidos a un ideario determinado, organizaciones no gubernamentales, etc.

Puesto que la finalidad de estas organizaciones consiste en el mantenimiento o propagación de una serie de valores o creencias, en su seno pueden plantearse conflictos entre la libertad ideológica



o religiosa de la propia organización y la de los trabajadores a su servicio.

En términos generales, este conflicto de derechos fundamentales solo se produce en los puestos denominados “de tendencia”, que son aquellos dedicados precisamente a la formación o difusión de esta ideología. En general, está justificado que para estos puestos se seleccione a personas que manifiesten compartir este ideario y también que posteriormente se les exija una cierta fidelidad o conformidad respecto a este conjunto de creencias. No obstante, en algunos casos, estas exigencias pueden resultar desproporcionadas, porque las restricciones de la libertad ideológica o religiosa no se justifiquen suficientemente en aras a la necesidad de cumplir adecuadamente con los fines ideológicos de la organización.

En los puestos de carácter “neutro”, es decir, en aquellos que no son “de tendencia” prevalece normalmente la libertad ideológica del trabajador, en tanto este sea respetuoso con el principio de buena fe contractual, como sucedería con cualquier otra empresa. Así, por ejemplo, resulta inapropiado exigir al conserje del local de un determinado partido político que profese las ideas y los valores defendidos por este partido. Cuestión distinta es que este conserje, impulsado por sus ideas contrarias a las defendidas por el partido, lleve a cabo acciones incompatibles con sus deberes profesionales.

No siempre será sencillo interpretar cuándo un determinado puesto es “de tendencia”. Por ejemplo, en el caso de un enfermero contratado para una asociación caritativa de carácter cristiano puede argumentarse que las tareas de cuidado están enmarcadas en un contexto más amplio de evangelización y de testimonio de la fe cristiana, pero esta argumentación resulta discutible.

El campo de la ***enseñanza*** resulta una materia particularmente polémica en este aspecto y ha producido algunas resoluciones del Tribunal Constitucional.

Los centros educativos privados pueden estar determinados por un determinado “ideario” o conjunto de valores (no necesariamente religiosos) que condicionan la organización y el funcionamiento del centro y las enseñanzas que se imparten.

De acuerdo con la STC 5/1981, los profesores contratados por un centro privado sometido a ideario no están obligados a convertirse en apologistas de este conjunto de creencias, ni a modificar su enseñanza, poniendo estos valores por encima de las exigencias del rigor científico, puesto que ello se opondría a la libertad de cátedra. No obstante, esto no quiere decir que puedan realizar ataques abiertos o indirectos a las ideas defendidas por el centro, pues en tal caso podrían estar vulnerando el derecho de los padres a elegir la formación religiosa y moral de sus hijos, reconocido en el art. 27.3 CE.

Así, por ejemplo, el profesor de ciencias naturales de un colegio privado católico no necesariamente tiene que confesarse como católico ni tiene ninguna obligación de asistir a actos religiosos o de dirigir el contenido de su exposición al adoctrinamiento en valores o creencias cristianas. No obstante, tampoco puede hacer proclamas en favor del ateísmo o ataques al cristianismo en el ejercicio de su cargo, pues de lo contrario estaría vulnerando la libertad



ideológica de la organización y el derecho de los padres a que sus hijos sean educados en los valores cristianos. La simple disconformidad del profesor con el ideario del centro no implica un incumplimiento contractual, de modo que la empresa tiene la carga de acreditar en qué medida la conducta del profesor agrede su libertad ideológica o el derecho de los padres (STC 47/198).

Por otra parte, resulta interesante la situación de los profesores de religión en centros públicos o privados. A estos obviamente se les puede exigir que el contenido de su enseñanza se ajuste los valores defendidos por la correspondiente organización religiosa, pero resulta más problemático hasta qué punto se les puede imponer una coherencia absoluta en su vida extralaboral con este conjunto de creencias y valores⁴.

En los centros educativos públicos, la enseñanza de religión viene siendo impartida en la actualidad por profesores contratados laboralmente por la Administración competente a propuesta de la organización religiosa correspondiente; su relación laboral es de carácter temporal y su renovación depende de la declaración de idoneidad por parte de la organización religiosa que articula estas creencias.

Este mecanismo ha sido considerado constitucional por la STC 38/2007. Ciertamente, los centros educativos públicos no pueden ser considerados como “empresas de tendencia”, dada la neutralidad ideológica formal de los poderes públicos. Pero no cabe duda de que la prestación laboral de estos profesores está condicionada en gran medida por las decisiones de la autoridad religiosa, en parte precisamente debido a esta neutralidad ideológica, que impide a los poderes públicos considerar cuándo se está transmitiendo una religión determinada de manera adecuado. De hecho, en esta sentencia se afirma que la sujeción de estos profesores a estas creencias es mucho mayor que la que tiene cualquier profesor en un centro privado sometido a un ideario, puesto que su cometido no consiste únicamente en transmitir una serie de conocimientos, sino que se refiere también a la transmisión de la propia fe.

Esta práctica ha resultado en algunos casos problemática en relación con la enseñanza de religión católica, puesto que en varias ocasiones, los Obispos han retirado la idoneidad a determinadas personas por considerar que su vida familiar no se ajustaba a los valores de la Iglesia Católica y que, por tanto, no daban un testimonio coherente de vida cristiana, requisito este que exigen a sus profesores de religión conforme a su regulación interna.

En la STC 51/2011 se enjuicia la falta de renovación del contrato de trabajo de una profesora de religión católica por haber contraído matrimonio civil con un divorciado, que por tanto, no podía casarse conforme al rito religioso católico. En este caso el TC considera que se ha vulnerado el derecho de la trabajadora a elegir su estado civil, a contraer matrimonio y a elegir a su cónyuge. Se

4 Analizamos este problema desde el punto de vista “externo” a la organización religiosa, que es el que corresponde al Derecho, pero también puede plantearse desde la perspectiva interna a la organización. Las organizaciones religiosas más comunes suelen ser “religiones de conversión” en las que existe una dialéctica de oposición entre los principios religiosos y la realidad social. Como consecuencia de este conflicto, la coherencia absoluta con los valores defendidos por la religión es imposible (o, como se plantea desde el cristianismo “todas las personas son pecadoras”). En este contexto, la valoración de cuándo la vida de una persona implica un desajuste con el ideario de la religión puede implicar una cierta arbitrariedad.

Derechos Fundamentales en la relación de trabajo
Tema 6.- La libertad de pensamiento y comunicación
Antonio Álvarez del Cuervo



llega a esta conclusión ponderando, de un lado, la importancia de estos derechos individuales y, por otro lado, que la profesora no había hecho ostentación de esta situación e incluso había pretendido corregirla, instando la anulación del matrimonio de su cónyuge para poder casarse conforme al rito católico y que no había afectado a su desempeño docente. Probablemente, esta misma doctrina jurisprudencial puede aplicarse a profesores divorciados o incluso a profesores que contraigan matrimonio con una persona de su mismo sexo siempre que no hagan ostentación de esta circunstancia en su vida profesional y que no afecte de ningún modo a sus tareas docentes.