

1. Introducción

El ordenamiento constitucional español exige a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivos, la remoción de los obstáculos que impiden o dificulten su plenitud y el fomento de la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2 CE). Por tanto, el constituyente español adoptó el laicismo² del Estado (art. 16.3 CE) y garantizó la libertad de expresión, información, formación de convicción y de culto de los individuos y de las comunidades.

En el texto constitucional español, como garantía de la libertad de pensamiento, está prevista la obligación estatal de mantener relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y demás confesiones religiosas³. Como consecuencia, el 4 de diciembre de 1979, se firmó un acuerdo entre la Santa Sede y el Estado Español (*Sobre Enseñanza y asuntos culturales*), en el que se garantiza el derecho a recibir una enseñanza religiosa en los colegios, en condiciones equivalentes a las demás asignaturas fundamentales, a todos los alumnos españoles, en los niveles preescolar y primaria. La asignatura de religión se ofrece en los centros de enseñanza, públicos y privados, en los horarios normales de clase, y su elección es voluntaria.

La asignatura de religión es impartida por un profesor contratado específicamente para la materia, a través de un contrato de trabajo temporal, por un plazo anual, firmado directamente con la institución de enseñanza. El candidato para desempeñar la función, en los colegios católicos, es necesariamente indicado por el Obispo. Este contrato es automáticamente renovado al final de cada período, salvo manifestación en contrario de la autoridad eclesiástica. Las demás corrientes religiosas, como es el caso del judaísmo, del islamismo y de los protestantes, tienen acuerdos similares, como la indicación del docente por la autoridad religiosa respectiva.

La consecuencia inmediata de ese modelo es la ausencia de garantía de continuidad de la relación laboral, que sucede en caso de ausencia de renovación después de la finalización del plazo contractual. La ruptura de la continuidad, en ese caso, no necesita ser justificada y el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización legal de 8 a 12 días de salario (Real Decreto 10/2010 del 16 de junio). Sin embargo, el punto nodal se refiere al propio contenido del contrato del trabajo y de las restricciones de los derechos fundamentales del trabajador. Siendo un contrato que pretende difundir una ideología, que se identifica a través del ideario declarado por el colegio (católico, judío, entre otros), el profesor de religión, desde el inicio de su contratación, debe revelar su creencia y práctica religiosa como uno de los requisitos para el contraste de su capacidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La restricción de los derechos fundamentales de ese trabajador se funda en la defensa de colectiva de la libertad de pensamiento, evidenciada en el instituto de la “empresa de tendencia”, cuyas peculiaridades serán diferenciadas de la situación de las empresas “neutras” para comprender

1 *Procuradora Regional do Trabalho*, Coordinadora de enseñanza ESMPU/MTP 2000/2004. Máster en Derecho de Relaciones Sociales por la PUC/SR. Doctoranda en Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid- UCM. Coordinadora del Comisión Permanente de Derechos Humanos en Sentido Estricto del Grupo Nacional de Derechos Humanos (GNDH), vinculado al Consejo Nacional de los Fiscales Generales.

2 El término utilizado por el legislador español “*aconfesionalidad*”. El Estado “aconfesional” es aquel que no adhiere ni reconoce ninguna religión como oficial, incluso puede tener acuerdos colaborativos o de ayuda económica con ciertas instituciones religiosas.

3 Art. 16.3 (...) *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.*

mejor el tema.

2. Libertad religiosa del trabajador español en general

La libertad de pensamiento o ideológica⁴ tiene un contenido complejo y engloba la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Esos matices tiene como raíz común la capacidad del ser humano de buscar un mundo de valores, que le pueden trascender o generar su compromiso con él⁵. En su ejercicio, se le garantiza al individuo la elección de una concepción de vida, fruto de la elaboración personal o de la adhesión a una determinada creencia religiosa, ideológica, filosófica o ética⁶. La libertad de pensamiento o ideológica, por lo tanto, constituye uno de los derechos primarios o básicos del ser humano. Es una libertad básica para las demás libertades y, en palabras del Tribunal Europeo de Derechos Humanos “uno de los ejes de cualquier sociedad democrática (sentencia del 25 de mayo de 1993 *Kokkinakis c. Grèce*)”. La libertad de pensamiento en todas esas facetas la aseguró la Constitución Española de 1978, en los artículos 16 y 20⁷.

El reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en la empresa trae a la superficie del contrato de trabajo el propio sujeto del trabajador, con todas las características y contornos de su personalidad. La visualización de la persona del trabajador y sus diversos matices, como círculos concéntricos, partiendo de sus aspectos corporales para llegar hasta la intimidad, permite situar el pensamiento del trabajador como uno de los aspectos internos de su dimensión extrapatrimonial. El pensamiento se puede presentar tanto en manifestaciones públicas de la convicción del trabajador como en niveles muy íntimos, conocidos solo por él. La protección jurídica de la libertad de pensamiento, en el contrato de trabajo, presenta, como consecuencia, dos niveles de protección: un nivel interno y otro externo, o sea, la libertad de tener el pensamiento y

4 “La libertad de pensamiento alude a un conjunto de ideas, conceptos y opiniones que la persona humana, en atención a su naturaleza regional, tiene sobre las distintas realidades del mundo. La libertad de conciencia garantiza el ámbito de racionalidad de la persona que hace referencia al juicio moral sobre las propias acciones y actuación conforme dicho juicio; protege la libertad de toda persona en la búsqueda del bien” (VALDÉS DAL-RE, Fernando.

Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado, IN: **Relaciones laborales**, vol. 20, nº 14(1994) p.2. La traducción de los textos en español y de la responsabilidad de la autora del texto). Además, a través de la conciencia el ser humano “se reconoce a si mismo distinto de los otros”(CAPSETA CASTELLÀ, J. **La clausura de conciencia periodística**. Madrid: McGrawHill, 1998 p.159).

5 VALDES DAL-RE, Fernando. Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado , op, cit., p.1

6 SOUTO PAZ, J.A. La libertad de pensamiento, conciencia y religión. En: Comentarios a la Constitución Europea. Libro II, Los derechos y Libertades, Valencia: Tirant lo Blanch, 2004, p.344.

7 Art. 16.1. *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.

(...)

Art. 20.1 Se reconocen y protegen los 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. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.

(...)

4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen, a la protección de la juventud y de la infancia.”

manifestarlo. El primer nivel protege el fuero interno de la persona, esto es, la libertad de formación de un juicio intelectual y de las concepciones sobre los aspectos más variados de la vida. El segundo tutela la libertad de expresión y de comunicación a otros de las creencias y convicciones que se profesan y la adaptación de las conductas personales a las creencias y convicciones.

El pleno ejercicio de la libertad de pensamiento del contratante requiere el combate a prácticas discriminatorias en la empresa, basadas en opiniones, convicciones o creencias del trabajador en todos los momentos contractuales. Tal protección se dirige contra actos u omisiones del contratante o de sus representantes siempre que adopten un trato desfavorable al trabajador, fundamentado en su ideología. Por su importancia, la no discriminación por razones ideológicas encuentra reglamentada internacionalmente (C.111 OIT y Directiva 2000/78/CE) y en el ordenamiento jurídico español (art. 4.2 “c” y 17ET). Se considerarán contrarios al ordenamiento jurídico, tanto los actos de discriminación directa, como los de discriminación indirecta. Existe discriminación directa, así como discriminación indirecta. La discriminación directa tiene lugar cuando una persona sea, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga; y existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción (entre varias causas) en relación a otras personas (Directiva 2000/78/CE, art.2.2 “a” y “b”- Unión Europea).

Las legislaciones internacional y española establecen, de esa forma, el principio de neutralidad del empresario ante las convicciones (sindicales, políticas, religiosas o de cualquier otra especie) del trabajador, no solo durante el tiempo de ejecución del contrato de trabajo, o en el momento de su finalización, sino también en el momento de la admisión. Según el artículo 3.1 de la Directiva 2000/78/CE, el ámbito de aplicación del principio de neutralidad y de su sanción jurídica comprende las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, la formación profesional, así como las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido, remuneración y afiliación sindical.

Las informaciones requeridas al candidato al empleo tienen como objetivo exclusivamente apreciar su capacidad o aptitud profesional, teniendo que tener un nexo directo y necesario con el empleo ofrecido o con la evaluación de la aptitud profesional. Según el principio de neutralidad, el conocimiento de la ideología del trabajador no puede ser objeto de especulación por parte del empresario.

El trabajador, en caso de que sea interrogado al respecto, puede omitir sus opiniones o incluso mentir (*The right to lie*) con respecto a todas aquellas informaciones irrelevantes para el cumplimiento de la prestación de trabajo. La prohibición se aplica tanto a las preguntas directas como indirectas que posibiliten comprobar las convicciones del trabajador:

“Se debe de llamar la atención sobre el tipo de preguntas que integran esta prohibición. No solo las que de manera directa se proponen conocer la opinión sindical, política o, en general, ideológica del trabajador violan los límites puestos por el ordenamiento a la libertad empresarial de obtener información sobre los candidatos a un empleo, sino también las que en su aparente irrelevancia sirven de indicios más o menos claros para inferir una forma concreta de pensar o una determinada personalidad”⁸

No obstante el trabajador, podrá revelar de forma espontánea sus convicciones, “sobre todo con el fin de exigir su observancia exacta por parte del empresario”⁹. Las manifestaciones de las convicciones del empleado en el transcurso del contrato de trabajo, aunque incómodas, siempre que

8 GOÑI SENI, José Luis. El respecto a la vida privada: a propósito del formulario MS1 02 del INI, *op. Cit.*, p.117

9 Esta es la hipótesis de la objeción de conciencia. (VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado, *op. cit.*, p.5.)

no sean dolosamente dañinas para la empresa, deben siempre ser aceptadas por el empleador, sin que esté obligado a acomodar la prestación de trabajo a la ideología manifestada (STC 19/1985 del 13 de febrero- Tribunal Constitucional español).

El principio de neutralidad se aplica incluso al Estado, como hace referencia al Tribunal Constitucional en la STC 38/2007:

“... principio de neutralidad del art. 16.3 CE, como se ha declarado en las STC 24/1982, del 13 de mayo, y 340/1993, del 16 de noviembre ‘veda cualquier tipo de confusión entre las funciones religiosas y estatales’ en el desenvolvimiento de las relaciones de cooperación del Estado con la Iglesia Católica y las demás confesiones. Este principio sirve precisamente como garantía de su separación , “introduciendo de este modo una idea de ‘laicidad positiva’ (STC 46/2001, de 15 de febrero, FJ4)”.

Por tanto, al Estado Español, le es vedado optar por una línea ideológica específica en el ejercicio de sus deberes constitucionales. Al contrario debe de adoptar la defensa intransigente de todas aquellas organizaciones que representan la ideología de determinado grupo social, incluso los minoritarios, los cuales tienen su libertad ideológica limitada por el respecto al derecho a la honra, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia (art. 20.4 CE).

Ese es el panorama de los límites de los poderes del empleador en relación al ejercicio de la libertad de pensamiento de los trabajadores en las empresas en general (neutras).

3. Empresas de tendencia

La Constitución española, como ya se ha dicho con anterioridad, exige a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas (art. 9.2 CE). Uno de los instrumentos indispensables para la promoción de la libertad e igualdad de los individuos son justamente las empresas de tendencia, o sea, empresas de fomento de las diversas líneas ideológicas presentes en la sociedad, que trabajan en la formación y promoción de esas mismas convicciones y garantizan el pluralismo ideológico y la democracia (art. 20.1 a), b) y d) CE).

Las empresas de tendencia carecen de previsión legal en el ordenamiento español, situación diferente de la que podemos observar en Italia y Alemania. Mientras que, la garantía de la libertad ideológica, en la vertiente colectiva, también se manifiesta en el ámbito interno de la empresa y, consecuentemente, repercute en el contrato de trabajo de sus empleados, especialmente en aquellos dedicados a tareas vinculadas directamente a su ideología. Los conflictos entre dos normas fundamentales exigen la modulación de los derechos, tanto del trabajador, como de la empresa para que la solución propuesta extraiga el máximo del ejercicio de las libertades públicas para ambas partes. Como dice Quadra-Salcedo: “La licitud de la empresa de tendencia y su libertad de creación exigen no solo el derecho a crearla, sino también la garantía de protección de la tendencia misma que está en la base de la actividad”¹⁰. Explica ese autor que la protección se debe de coordinar y compatibilizar los derechos de las personas que prestan servicios a tales empresas de tendencia, sin, con todo, llegar al extremo de degradar su dignidad con la renuncia de sus derechos fundamentales, la pérdida de su intimidad o la sumisión absoluta a la empresa.

El concepto de empresa de tendencia aplicado por la doctrina y jurisprudencia española es unánime en reconocerla en cualquier organización que sea instrumento o medio de ejercicio de la libertad de manifestación del pensamiento de un conjunto mínimo de personas agrupadas en torno a

10 QUADRA-SALCEDO Y FERNANDEZ DEL CASTILLO, T. La cláusula de conciencia: un godot constitucional (II), *op., cit.*, p.52

objetivos comunes¹¹. La finalidad ideológica de la empresa debe ser públicamente reconocida, o sea, no se trata de un criterio subjetivo interno a la empresa. Debe configurar un hecho externamente constatable. La empresa debe aparecer hacia el exterior como defensora de una ideología concreta. Se consideran empresas de tendencia los sindicatos, los partidos políticos y las congregaciones religiosas.

*“La libertad religiosa tiene como objetivo la fe o la ausencia de fe, entendida como acto y como contenido de dicho acto comprendiendo la práctica de la religión en sus más variadas manifestaciones, sean estas individuales, asociadas o institucionalizadas, públicas o privadas”*¹². La concepción, positiva y negativa, de esa libertad (art. 16 CE) sigue los mismos moldes de la línea adoptada por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su Observación General del art. 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹³. “El artículo 18 protege las convicciones teístas, agnósticas o ateas, así como el derecho de no profesar ninguna religión o convicción. Los términos “convicción o religión” se interpretan en sentido amplio.”¹⁴ Las órdenes religiosas en España están reguladas por la Ley Orgánica de Libertad Religiosa y se consideran empresas de tendencia al representar el ejercicio colectivo de la libertad religiosa.

La Constitución española garantiza la libertad de enseñanza (art. 27.1 CE) como el principio fundamental del sistema jurídico, fruto de la proyección, en el campo educativo, de la libertad de expresión y del pluralismo ideológico y religioso reconocido (STC 5/1981, de 13 de febrero).

“Con esta premisa, el Tribunal (Constitucional) no ha dudado en reconocer la naturaleza constitucional del derecho del titular (del centro de enseñanza) a establecer un ideal. La facultad de orientar ideológicamente una institución docente -con las limitaciones necesarias derivadas de los arts. 20.4 y 27.2 CE- formaría parte de la libertad de creación de centro, ya que, solo con este contenido, la citada libertad podría adquirir un carácter ideológico que la distinguiera del simple derecho cívico de la libertad de empresa”.¹⁵

La Ley Orgánica del Derecho de Educación (LODE) reconoce el derecho a la implementación de una línea ideológica propia en todos los centros privados (art. 22.1) incluyendo aquellos subvencionados por el Estado (llamados *concertados* - art. 52.1).¹⁶

La libertad de información está asegurada en el art. 20.1, “d”, CE y determina el control parlamentario de los medios de comunicación, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España (art. 20.3 CE). El pluralismo en los medios de comunicación es una de las herramientas para la preservación de la democracia en la sociedad y, por lo tanto, de garantía de las libertades individuales. La garantía de la libertad de información incluye también la interpretación de los hechos según una determinada línea ideológica. La caracterización como empresas de tendencia le conviene a los medios de comunicación, aún que tenga un carácter más atenuado que la relativa a un sindicato o un partido político. Como advierte Tomas Quadra-Salcedo, su escala de tendencia dependerá de los objetivos establecidos en su fundación:

11 BLAT GIMENO, F.R. **Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DL, 1986, p. 70.

12 GORELLI HERNÁNDEZ, J. Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, del 12 de junio, BOE del 12 de julio).IN: **Actualidad Laboral**, n 6/3-9 Febrero 1997, p.113.

13 VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Libertad ideología y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado, *op., cit.* p.2.

14 Artículo 18 “Toda persona tendrá derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Ese derecho implicará la libertad de tener o adoptar una religión o creencia de su elección y la libertad de profesar su religión o creencia, individual o colectivamente, tanto pública como privada por medio del culto, de la celebración de ritos, de prácticas o enseñanzas”.

15 SOUTO PAZ, J.A. La libertad de pensamiento, conciencia y religión), *op., cit.* nota 22.

16 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia , *op. cit.*, p.120).

“será máxima en un periódico de partido o religioso y menor en un medio que se pretenda puramente profesional; pero en todo caso siempre habrá un cierto nivel de tendencia, pues siempre habrá algunas convicciones personales, religiosas, políticas, sindicales etc., y tales convicciones condicionan sensiblemente la forma de ver o de interpretar las noticias, los hechos”¹⁷.

Incluidos los centros de enseñanza y las empresas de comunicación en el grupo de las empresas de tendencia, cabe preguntarse sobre la posibilidad de otras empresas (científicas, culturales, artísticas y el Estado) se caractericen como organizaciones ideológicas. Calvo Gallego defiende el carácter ejemplificante de este elenco de organizaciones y, en razón de la naturaleza excepcional de este tipo de empresas, exige que el empresario esté obligado a comprobar el carácter ideológico o de tendencia de su entidad¹⁸. Ese posicionamiento se aproxima al del Tribunal Constitucional al reconocer la posibilidad de que otras empresas presenten ese carácter ideológico (STC 106/1996, de 12 de junio):

“Es necesario poner de relieve que este Tribunal solo se ha referido al concepto de “ideario del centro” en relación con centros docentes privados, lo que no significa, desde luego, que existan otro tipo de empresas, centros, asociaciones u organizaciones que puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica. Nuestro ordenamiento carece de una legislación expresa que a las mismas se refiera y, por lo tanto, no existe una delimitación a priori de este tipo de empresas.”

Como consecuencia, hay defensores del reconocimiento de diversas organizaciones como empresas de tendencia o inclusive de la existencia de tareas ideológicas dentro de empresas neutras. Como es el caso de Martínez Rocamora que la reconoce para las clínicas abortivas.¹⁹

Finalmente, es importante remarcar que el Estado nunca podrá ser reconocido como una organización ideológica, pues como se ha descrito con anterioridad, debe por encima de todo garantizar el pluralismo en la sociedad, situación que se debe reflejar en sus dirigentes internos. Como dijo el Tribunal Constitucional Español, en la sentencia de 13 de febrero de 1981: “En un sistema jurídico político basado en el pluralismo, la libertad ideológica y religiosa de los individuos y la laicidad del Estado, todas las instituciones públicas y, en especial, los centros de enseñanza, deben ser, en realidad, ideológicamente neutros...”²⁰

Como la mayor parte de los grupos considerados tradicionalmente como organizaciones de tendencias no tienen ánimo de lucro, siendo sus objetivos esencialmente ideológicos, hay una vieja polémica acerca de la posibilidad de tener o no esa institución fines lucrativos. La mayoría de los ordenamientos occidentales admite como instituciones de tendencia exclusivamente organizaciones, cuyo objetivo ideológico les impida perseguir simultáneamente cualquier finalidad lucrativa. Mientras, hay autores españoles que defienden la “absoluta irrelevancia tanto del carácter empresarial de la organización como de la presencia de un relativo interés económico en la motivación de su titular.”²¹

El problema puede surgir cuando haya un conjunto de empresas o instituciones, cuyas

17 Esta sería la única hipótesis de disciplina específica sobre las empresas de tendencia en el ordenamiento español. Anotación de Blat Gimeno sobre la doctrina de Rodríguez Piñero (BLAT GIMENO, F.R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas, *op. cit.* p.69).

18 QUADRA-SALCEDO y FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, T. La cláusula de conciencia: un godot constitucional (II), *op. cit.*, p.52.

19 CALVO GALLEGU, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*

20 MARTINEZ ROCAMORA, L, G. La objeción laboral de conciencia en materia de aborto. IN: **Aranzadi Social**, vol.1.Editorial Aranzadi, SA, Pamplona, 1998, p.2521.

21 Cita extraída de la obra de Blat Gimeno (BLAT GIMENO, F.R. Relaciones Laborales en Empresas ideológicas, *op. cit.*, p.77).

empresas filiales ejercen una actividad distinta, con carácter económico o asistencial, y la titularidad o dirección corresponda, directa o indirectamente, a alguna organización de tendencia. En el Derecho español prevalece el posicionamiento de que solamente aquellas empresas o instituciones destinadas a la difusión, propagación y adoctrinamiento de la ideología que caracteriza a una organización-matriz se podrían considerar como organización de tendencia. Las empresas que realicen otras actividades como forma de atraer medios económicos, o potenciar la afiliación de las instituciones a las que pertenecen, están excluidas. La ausencia de carácter ideológico en las filiales es un factor impeditivo al intento de irradiar automáticamente la calificación de tendencia de la organización originaria, pues el Tribunal Constitucional ya ha afirmado que la tutela de la tendencia se justifica en razón de su actividad ideológica, por su carácter instrumental al servicio de un derecho fundamental del empleador, y no por su denominación o titularidad (STC 106/1996, de 12 de junio). En el derecho comparado su tratamiento no es uniforme. Los ordenamientos alemán y austriaco las incluyen, sin embargo no sucede lo mismo en los ordenamientos sueco e italiano.

De todas maneras, la empresa de tendencia no necesita ser una persona jurídica. Su titularidad puede ser individual, pero debe de expresar cierta ideología inserta dentro del pluralismo en la sociedad.

a) Tipos de vínculos

Las organizaciones ideológicas pueden presentar en sus áreas una variedad de vínculos jurídicos firmados con las personas que les prestan servicios. Estos vínculos incluso pueden solaparse.

Los trabajadores se pueden clasificar en voluntarios, empleados y afiliados en relación al trabajo designado. Los trabajadores voluntarios incluyen todas aquellas prestaciones de servicios, de carácter esporádico o discontinuos, desarrolladas por los simples afiliados en el ejercicio de sus facultades legítimas de participación. La falta de remuneración y el fin fundamentalmente asociativo de la actividad autorizan su calificación como trabajadores voluntarios, excluidos de la normativa laboral. Los trabajos asociativos son aquellas actividades que se ejercen por los altos dirigentes o “liberados”²². La naturaleza electiva del cargo y el contenido representativo del mismo justifican su calificación como relación orgánica, basada y regulada por el vínculo asociativo que se interpone entre el sujeto y la organización. La relación de trabajo, por su lado, abarca todas aquellas prestaciones de carácter administrativo, económico o de gestión. Aquí aparecen los requisitos legales como la jornada, horarios, remuneración, sumisión a las órdenes superiores, vacaciones, o sea, indicios para la identificación de la subordinación jurídica y, después, la relación de empleo.

b) Tipos de tareas: neutras y de tendencia

En las empresas de tendencia, encontramos tareas neutras e ideológicas. En las tareas neutras se incluyen todos los trabajadores con funciones de escaso contenido representativo o ideológico. Normalmente son los trabajadores que desempeñan tareas burocráticas, administrativas de gestión, orden o limpieza. “Prestaciones que la mayoría de las veces tienen un carácter fundamentalmente auxiliar, técnico o de simple ejecución material que, por su propio contenido, están claramente distanciadas de la actividad ideológica desarrollada por la organización”²³ Los trabajadores de tareas neutras no pueden sufrir ningún tipo de discriminación o limitación especial en el ejercicio de su libertad ideológica. Se someten solamente al deber de no perjudicar

22 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, op. cit., p.77. Blat Gimeno también comparte esa opinión (BLAT GIMENO, F.R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas, op. cit., p. 71).

23 *Liberados* son trabajadores de empresas que trabajan exclusivamente a favor de un órgano sindical, militante político o administrativo.

dolosamente la imagen de la institución en la que prestan servicios teniendo en mira la necesidad de asegurar la estabilidad ideológica de la organización. El daño se realiza por ataques públicos, notorios, abiertos o maliciosos a la organización, manifestaciones o comportamientos difamatorios, dolosos, que debiliten o amenacen “la propia viabilidad o credibilidad del mensaje”²⁴.

Los trabajadores de tareas de tendencia son todos aquellos cuyas prestaciones tienen un alto contenido ideológico o un carácter marcadamente representativo. “Se trata de identificar a aquellos trabajadores cuya actividad está íntimamente unida a la consecución, realización de los fines políticos, sindicales o religiosos propios de la entidad; a los trabajadores con funciones esencialmente orgánicas, que incorporan la expresión y manifestación de la ideología representada por la propia institución o, en fin, aquellos escasos “trabajadores” que especifican, concretizan o fijan la línea u orientación ideológica del ente”²⁵

Calvo Gallego diferencia aun los trabajos desempeñados por ese grupo de empleados en trabajos ideológicamente débiles o fuertes. Los trabajadores de tendencia débil no están en el ejercicio de las funciones dotadas de mayor contenido moral, representativo o de dirección pero, como trabajan en tareas directamente vinculadas a la ideología, pueden sufrir la modulación de sus libertades públicas en relación a la ideología colectiva. Como consecuencia, no pueden exteriorizar sus discrepancias con la ideología de organización de forma pública y notoria. Aquí estaríamos inclusive frente a situaciones en las que la discriminación en relación a las convicciones puede justificarse, como se explicará más adelante. Por otra parte están los trabajadores de tendencia fuerte que se responsabilizan de la ideología de la organización, llegando de esta forma a personificarla. De modo que ese autor señala: “La intensidad del vínculo político, sindical o religioso y la presencia en algunos casos de un auténtico deber de fidelidad exclusivamente ideológico justificarían la vinculación contractual de una gran parte de la actividad pública desarrollada por el empleado fuera del local y del tiempo de trabajo”²⁶. En ese caso, se puede hablar de la identidad del fin ideológico perseguido por el trabajador y la empresa. La modulación del ejercicio de la libertad de pensamiento alcanza la vida privada de ese trabajador, que debe adoptar la ideología conforme a aquella preconizada por la organización de tendencia. Por lo tanto, “las limitaciones especiales consecuentes de la empresa de tendencia, solamente afectarán a aquellos trabajadores cuya prestación de servicios consista específicamente en el desenvolvimiento de la actividad ideológica de la empresa; dicho de otra forma, son prestaciones de trabajo de gran contenido ideológico, siendo estos trabajadores los que difunden ese ideario”²⁷

c) Identificación del fenómeno ideológico en el contrato de trabajo

La doctrina adopta teorías subjetivas y objetivas para explicar la presencia de la ideología en el contrato del trabajo como una obligación contractual.

Son dos las teorías subjetivas para explicar ese fenómeno: la voluntad de las partes y el vínculo entre un contrato de trabajo común y otro previo, atípico y/o implícito de comunión de fe. La primera teoría reconoce la voluntad de las partes y la consideración por estas de su afinidad ideológica como una condición necesaria para la posible estipulación y mantenimiento de este tipo de contrato de trabajo. La relevancia de la ideología en la reciprocidad contractual, fruto del acuerdo tácito y expreso de voluntades, justificaría la posible resolución unilateral de la relación

24 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p.155.

25 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p.172.

26 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p.156

27 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p. 173

cuando desapareciese esta comunión de fe o de creencias necesaria. Para determinados autores, esta identidad ideológica podría inclusive constituir la base subjetiva del negocio, un presupuesto común para ambas partes, cuya desaparición permitiría la rescisión contractual inmediata. Esa teoría resulta ser una sobrecarga para el trabajador, como nos advierte Alain Supiot: “Cuando la relación de trabajo se concibe como un vínculo personal, la dependencia que genera no se sitúa en el tiempo y en el espacio pero pertenece a la propia persona del trabajador, que está sometido siempre y en todo lugar a un deber de lealtad y de fidelidad con respecto a su empresario”²⁸

La segunda teoría establece el vínculo contractual entre un contrato de trabajo ordinario y otro previo, atípico y/o implícito de comunión de fe. La estipulación, conservación o resolución del contrato de trabajo solo sería posible en la medida en el trabajador compartiese la creencia o orientación ideológica transmitida por la organización, situación comprobada en su afiliación a la organización. Las posibles vicisitudes de este negocio atípico de comunión de fe deberían influir necesariamente sobre la validez de la ejecución de la relación del trabajo. La remisión de la ideología a un negocio externo al contrato de trabajo permitiría, además, alejar la posible especialidad de este tipo de relación, asegurando, al mismo tiempo, la “inevitable” identidad ideológica entre las partes.

Las críticas que se oponen a las teorías subjetivas son diversas, entre las que podemos citar: complejidad innecesaria, la posible ausencia original de una comunión ideológica entre las partes, y la dudosa eficacia de la motivación simple de los contratantes sobre el desenvolvimiento del contrato cuando la desaparición de estos presupuestos no afecte a la causa del negocio. Además, pueden llegar a autorizar limitaciones en el ejercicio de los derechos fundamentales absolutamente no necesarias para el cumplimiento correcto de la obligación laboral o para la conservación de la imagen y credibilidad de la organización.²⁹

En las teorías objetivas, el fenómeno ideológico surge como una característica cualitativa del objeto de prestación de servicios. Las tareas ideológicas forman parte de la prestación de servicios. El trabajo ideológico debe reflejar, al mismo tiempo, la típica orientación política, sindical o religiosa fomentada por la organización. La ideología aparece así como una característica inseparable o indivisible de la prestación objeto del contrato. Se podría hablar de una obligación contractual de trabajo adecuada, al menos en el cumplimiento de la actividad laboral, al contenido “ideario” propio de la tendencia. Esta es la posición mayoritaria en la doctrina italiana y española.

Las teorías objetivas permiten fijar un criterio claro de distinción entre los contratos neutros y los de tendencia, pues la identificación de la ideología como una parte indistinta de la obligación laboral delimita perfectamente el núcleo de contratos en los que se concentra la especialidad de este tipo de organización. Esta explicación fija y determina el contenido político, sindical o religioso del negocio que aparece, de ese modo, libre de toda interpretación extensiva por parte del empresario. Como consecuencia, todas aquellas actividades laborales del trabajador de tendencia contrarias o contraproducentes a la caracterización ideológica se califican como simple falta contractual. Y que además, esta misma explicación permite modular constitucionalmente las amplitudes y tendencias diversas que pueden adquirir los distintos deberes accesorios - buena fe, diligencia y colaboración – deducidos del contrato. Y, por fin, permite identificar la existencia de una variada gama de “trabajos ideológicos” claramente diferenciados tanto por su contenido como por la lógica en la que se inscriben.

4. La restricción a los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa de tendencia.

28 GORELLI HERNÁNDEZ, J. Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE de 12 de julio), *op. cit.*, p.116.

29 SUPIOT, A. *Crítica Del Derecho del Trabajo*: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, P.185.

El trabajador “portador de tendencia” (*tendenztrager*) es aquel cuya prestación laboral está al servicio de la divulgación de la ideología de la organización de tendencia y sobre el que recae la obligación de promover y defender de manera activa el mundo de los valores, creencias e ideas de dicha organización, o sea, ejerce una tarea ideológica. El contenido ideológico de las tareas desempeñadas acentúa los deberes personales del trabajador y actúa como factor de limitación de sus libertades de pensamiento y de expresión, puesto que en esas instituciones, determinados poderes organizativos, protegidos normalmente por la simple libertad de empresa, se transforman en auténticas manifestaciones de un derecho fundamental de su titular.

Aunque esas organizaciones reflejen la composición pluralista de la sociedad con concepciones ideológicas diversas, van a requerir la uniformidad ideológica interna para la consecución de sus fines. Tales circunstancias inciden en las relaciones laborales desarrolladas en su seno, al confluir la libertad ideológica del trabajador y la libertad ideológica colectiva de la empresa de tendencia de la que el trabajador forma parte;

“confluencia en la que se debe intentar combinar dos dimensiones del mismo derecho constitucional que, en sus diferentes manifestaciones, las puede ejercitar tanto el trabajador como la empresa de tendencia; la libertad ideológica, que en su dimensión individual supone el derecho del trabajador a la libertad ideológica, que en su dimensión individual supone el derecho del trabajador a la libertad interna y externa, al ejercicio de sus manifestaciones y a la no discriminación ideológica en la relación laboral; y en su dimensión colectiva, implica el derecho reconocido a las empresas de tendencia, a la propagación de su mensaje sin que este se desfigure, para lo que pueda ser necesario imponer límites a la libertad ideológica del trabajador. En resumen, surge el problema de conciliar las necesidades organizativas de la empresa ideológica con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores”³⁰

La colisión de los derechos sustentados por la empresa y de los derechos también constitucionalmente reconocidos a los trabajadores resulta generalmente en la prevalencia de la ideología defendida por la empresa precisamente porque estará prevaleciendo el mismo derecho a la libertad de pensamiento, sólo en su vertiente colectiva³¹. En ese caso, se admite la limitación de los intereses de los trabajadores, que de otra manera serían considerados como discriminatorios.

El reconocimiento en favor de ciertas organizaciones de la facultad de moderar la regla general de no discriminación por razones ideológicas se ha generalizado en los ordenamientos europeos. El art. 4.2 de la Directiva 2000/78/CE dispone que no será constitutivo de discriminación una diferencia de trato “basada en la religión o en las convicciones personales de una persona” cuando, por naturaleza de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas, las creencias actúen como “un requisito profesional esencial, legítimo y justificado con relación a la ética de la organización”. De todos modos, cualquier limitación debe entenderse en términos muy restrictivos, “puesto que dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento [español], esa modulación solo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva” (STC 126/2003, de 30 de junio). Las restricciones a las que pueden quedar sometidos [los trabajadores] son tolerables: “siempre que sean proporcionales, de modo que, por adecuadas, contribuyan a la consecución del fin constitucionalmente legítimo al que tienden y por indispensables sean inevitablemente preferidas a otras que podrían suponer, para la esfera de la libertad pública protegida, un sacrificio menor” (STC 112/2006, de 5 de abril).

5. Las restricciones a los derechos fundamentales en el contrato del profesor de religión

30 Las críticas se representan en la obra de Calvo Gallego. (Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos Fundamentales y organizaciones de tendencia. *op. cit.*)

31 HIDALGO RÚA, G.M. La Libertad ideológica del trabajador: In: **Estudios Financieros** n 168, p.59.

a) Fase pre-contractual

El art. 16.2 CE y el art. 17.1 ET prohíben al empresario preguntar o intentar conocer de algún modo la esfera privada del trabajador. Conviene, sin embargo, precisar que la inclusión de elementos religiosos en el perfil profesional de un puesto de trabajo es admisible en las prestaciones de tendencia de entidades religiosas, cuando los datos solicitados tengan conexión funcional directa con la prestación de trabajo. Existe una conexión funcional cuando la religión tiene un nexo directo con la evaluación de las aptitudes profesionales.³² El deber de buena fe impone al trabajador que responde de manera correcta a las preguntas formuladas en relación a los requisitos de idoneidad vinculados a la naturaleza objetiva de la tarea contratada, siendo necesario para el empleador dejar claro su línea religiosa para el candidato al empleo.

En el caso del contrato de trabajo del profesor de religión el cuestionamiento y evaluación de la creencia y prácticas religiosas lo llevará a cabo la autoridad religiosa externa al colegio. La fase anterior al contrato de trabajo exime al empleador del cuestionamiento directo, con todo su religiosidad se tiene en cuenta en la contratación a través del aval de la autoridad eclesiástica. De cualquier modo, el almacenamiento de los datos de carácter religioso, los cuales configuran datos sensibles, exige la adopción de cuidados legales especiales para la protección en el almacenamiento y difusión por parte del empleador.

De cualquier forma, es inexigible como condición para la contratación, la vinculación del trabajador de tendencia a una determinada entidad religiosa porque la prestación nunca puede suponer la adhesión a la organización.³³

b) Continuidad del contrato

Como regla, la incompatibilidad religiosa surge en el transcurso de la relación laboral como consecuencia del cambio de la fe o de la práctica del trabajador. El contrato de trabajo solamente se ve afectado si tales divergencias hiciesen inviable la prestación contratada. Si el profesor de religión continua asumiendo externamente el deber de divulgar o adaptar su prestación según los dictámenes de los principios religiosos asumidos, aunque que no los comparta en conciencia; si no realiza críticas perjudiciales a la entidad; si desenvuelve su actividad extralaboral, públicamente conocida, con pleno respeto o acatamiento de los ideales del ente, no existe óbice a la lícita continuación de su relación de trabajo. “Como consecuencia, cualquier sanción o resolución del contrato de trabajo basada en estas creencias o opiniones íntimas debe estar cualificada como discriminatoria y, por tanto, plenamente nula e ilegal”³⁴.

En caso de que la discrepancia religiosa posterior, las partes pueden acordar innovar objetivamente el contrato de trabajo, o sea, modificar la tarea ejercida para una tarea neutra como forma de acomodación del conflicto sin que eso signifique alteración ilícita o renuncia de derechos. Goñi Sein se refiere inclusive a la posibilidad de establecer una indemnización económica ante la violación por parte del empleador de la vida íntima del trabajador en caso de que el empleador divulgue de forma pública y notoria esa incompatibilidad.³⁵

Es ese el camino establecido por el Tribunal Constitucional español:

32 ORELLI HERNÁNDEZ, J., *op.cit.*, p.111. El autor en ese aspecto cita a FERNANDEZ LOPEZ, M. F.: “Libertad ideológica y prestación de servicios”, RL, n.7, 1985, p.66 y 67.

33 Según el artículo L.121-6 Code du Travail francés, concepto que tomamos prestado para este estudio.

34 ROJAS RIVERO, G.P. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Trotta, DL, 1991, p. 211.

35 CALVO GALLEGO, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p.247

“Por ello, hemos sostenido que una “actividad docente hostil o contrarias al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de “ataque abierto o solapado” al ideario del centro resultasen probados por quién los alega como causa de despido esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16, implica, asimismo, que la simple disconformidad de un profesor respecto 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.” (STC 47/1985, fundamento jurídico 3º).”(STC 106/1996 de 12 de junio).

La Constitución española asegura expresamente la libertad de cátedra del docente (art. 20.1 “c”, CE) como desdoblamiento de la libertad de enseñanza. La libertad de cátedra tiene como titular a todo docente sea cual sea el nivel de enseñanza. No obstante, en los centros de enseñanza religiosos, el profesor debe adecuar su actividad didáctica al ideario escolar “siempre que este no implique una renuncia a las exigencias científicas o una violación de la propia Constitución. Ni el docente puede evitar su respeto, ni el centro puede exigir una mayor integración ideológica del profesor con su actividad” (STC 47/1985, FJ n.3). El deber del respeto al ideario escolar cuya exigencia es mayor en los niveles inferiores, es limitado a la ausencia de ataques o contradicciones reiteradas a la orientación o carácter propio del centro. Como consecuencia, la simple disidencia o contradicciones puntuales al ideario no deben ser consideradas violaciones a este deber impuesto constitucionalmente al docente (STC 47/1985).

c) Despido

Para el despido por causa justa, la relevancia del dato ideológico se debe condicionar a la concurrencia simultánea de tres elementos: a) el carácter ideológico de la empresa, apreciado en relación a la finalidad difusora y transmisora de un sistema de valores de la organización; b) el desempeño polo trabajador de una tarea de alto contenido ideológico o representativo; c) haber sucedido una perturbación suficiente ocasionada por la discordancia del empleado con el ideario de la institución. La simple disconformidad del empleado con dicho ideario o la pérdida de confianza por parte del empleador es insuficiente para justificar el despido.

En caso de que la disconformidad de la prestación adecuada de las obligaciones fuera sobrevenida, la vía de extinción de la relación contractual, la vía de extinción de la relación será a través del despido objetivo del art. 52 ET, puesto que no se reconocería en esa incompatibilidad un motivo disciplinario. “Ciertamente, identificando la aptitud profesional y la coincidencia con fines de la organización – muy aproximado al área de opiniones del trabajador – es menester comprobar el desvío suficiente del trabajador de los objetivos perseguidos por el centro de trabajo, lo que supone exigir la prueba de la falta de idoneidad profesional del trabajador; teniendo en cuenta la existencia del incumplimiento contractual; falta de idoneidad que, suficientemente probada, ocasionará la procedencia del despido por ineptitud posterior”³⁶. Habrá falta grave y culpable – art. 54 ET – solamente en los casos de competencia ideológica desleal.

Calvo Gallego defiende, como contrapartida al trabajador, la necesidad de una protección especial y tutela de la capacidad del trabajador para extinguir el contrato de trabajo, pues aquí se encuentra una fuerte amenaza para la libertad y conciencia del individuo con la continuidad indeseada de ese tipo de relación, sin necesidad de un dispositivo específico. Defiende aún la limitación, en la medida de lo posible, por el juez, de las indemnizaciones que debe el empleado que abandona la organización sin preaviso, incumpla la duración del contrato o incluso transgreda el

36 CALVO GALLEGU, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, op. cit., p.247.

período de permanencia lícitamente establecido.³⁷

d) Extracontractuales

La jurisprudencia europea vincula la aptitud profesional a los comportamientos privados del trabajador, inclusive con arreglo al art.18 de la Constitución, para el trabajador de tendencia fuerte. Puede ser despedido por aspectos de su vida privada, aun así, solamente en los casos que sean incompatibles con la ideología defendida por la empresa de tendencia. Como afirma Rojas Rivero:

“El problema de la relevancia extralaboral del trabajador solamente podrá tenerse en cuenta cuando se encuentren enfrentados dos derechos fundamentales: el derecho del individuo a su privacidad y el derecho del ente a mantener inalterado el contenido ideológico que defiende, también sin su proyección exterior. En este caso, la regla de la irrelevancia de la vida privada del trabajador para efectos laborales solamente podrá ser quebrada cuando circunstancias de especial gravedad y notoriedad en la conducta privada puedan neutralizar los derechos que el ente podría tutelar, desde el punto de vista externo”³⁸

Por lo tanto, para el profesor de religión, pueden ser considerados motivos suficientes para romper la relación de empleo antes del término del plazo si, concretamente, el trabajador manifiesta conductas incompatibles con los principios del centro de enseñanza. La doctrina española defiende que es posible, por ejemplo, el despido de la profesora de religión católica que contrajo matrimonio civil, como ya entendió el Tribunal Constitucional italiano, en la sentencia de 21 de noviembre de 1991. En el mismo sentido, la sentencia del 16 de junio de 1994, entonces la Corte Constitucional admitió el despido por motivos ideológicos de un profesor de religión, aunque restringiendo derechos constitucionalmente garantizados a todo trabajador (como la libertad de opinión, de religión o cátedra) en la medida que pueda afectar otros derechos, también constitucionales, como son la libertad de auto-organización de las confesiones religiosas, la libertad religiosa y la libertad de enseñanza, siempre que la adhesión ideológica, constituya requisito de la prestación laboral. Como afirma Rafael Navarro Valls, el profesor de religión en su vida privada debe intentar vivir aquellos valores religiosos.³⁹

6. Conclusiones

La Constitución de la República Federal de Brasil garantiza la libertad religiosa (art. 5º, VI, VII), determina la laicidad del Estado (art. 19, I) y permite la enseñanza religiosa, como materia facultativa, en los horarios normales de las escuelas públicas de enseñanza fundamental (art. 210)⁴⁰. El recrudescimiento de la intolerancia religiosa ha llevado a la edición de normas infraconstitucionales reforzando la libertad constitucional, como es el caso de la Ley 7.716 del 5 de enero de 1989, que criminaliza la práctica de la discriminación o preconcepción contra las religiones, y la Ley 11.635, del 27 de diciembre de 2007, que estableció el “Día Nacional de Lucha contra la Intolerancia Religiosa”⁴¹. Es interesante observar que la Ley 7.716/1989 impone la reclusión de dos

37 ROJAS RIVERO, G. P. La libertad de expresión del trabajador, *op. cit.*, p.220. En el mismo sentido sentido Blat Gimeno (BLAT GIMENO, F.R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas, *op. cit.*, p. 106.

38 CALVO GALLEGU, F.J. Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, *op. cit.*, p.245

39 ROJAS RIVERO, G.P. La libertad de expresión del trabajador, *op. cit.*, p.217.

40 “Y es obvio que los valores-como autorizadamente se ha dicho – reclaman actitudes y comportamientos vitales por parte de los profesores. Lo cual significa que -en el concreto aspecto de la enseñanza de la Religión- que el profesor en su vida privada debe intentar vivir también aquellos valores que revisten connotaciones religiosas” (NAVARRO VALLS, Rafael. Los contratos del profesorado de religión en España. Disponible en <http://www.interrogantes.net/Rafael-Navarro.-Valls-Los-contratos-del-profesorado-de-religion-en-Espana-PUP-180X001/menu-id-29.html>> Acceso el 12.06.2014).

41 Esta previsión constitucional ha encontrado una corriente fuerte opuesta, al argumento de que no existen profesores habilitados y que la opción a esta materia puede estimular el asedio a los alumnos que no querían adherirse a la

a cinco años solamente a los empleados o gerentes de los entes de la Administración Pública Directa e Indirecta, así como de las concesionarias del servicio público, que discriminen a los trabajadores en el acceso a cargos o empleos, en función de la religión. En general para el empleador privado, está conducta, aunque ilícita, no constituye delito.

La explicación de la práctica jurisprudencial española tiene como objetivo enriquecer la experiencia jurídica brasileña y alertar para el imperativo comedimiento en la transposición interna de ese instituto del Derecho comparado (empresa de tendencia), una vez que su reconocimiento importa necesariamente en la restricción de derechos fundamentales del trabajador que ejerza funciones directamente vinculadas a la ideología difundida por el empleador. Sin embargo, el reconocimiento de tareas de tendencia puede igualmente contribuir como manto protector a la defensa de la libertad religiosa del trabajador, garantizarle la coherencia en el ejercicio de su prestación de servicios. Es un campo nuevo que pide reflexión y debate.

Traducción del original "A liberdade religiosa do professor de religião na Espanha: análise da empresa de tendência" que forma parte del libro: "Em defesa do Estado Laico"

Tamara Aymerich Correa

misma. De cualquier modo, la enseñanza religiosa en las escuelas públicas debería de estimular el conocimiento de las líneas religiosas más diversas, sin predominio de una en particular en virtud de la laicidad del Estado. (ver Iso Chaitz Scherkerkewitz. El Derecho de religión en Brasil. Disponible en la página www.pge.sp.gov.br "Y es obvio que los valores- como autorizadamente se ha dicho- reclaman actitudes y comportamientos vitales por parte de los profesores. Lo cual significa -en el concreto aspecto de la enseñanza de la Religión- que el profesor en su vida privada debe intentar vivir también aquellos valores que revisten connotaciones religiosas." (NAVARRO VALLS, Rafael. Los contratos del profesorado en España. Disponible en <<http://www.interrogantes.net/Rafael-Navarro-Valls-Los-contratos-del-profesorado-de-religion-en-Espana-PUP-180x001/menu-id-29-html>> Aceso en 12.06.2014).