

**EL DESPIDO DEL SACERDOTE CASADO O SOBRE
LA RELEVANCIA DE LA CONDUCTA EXTRALABORAL
DEL TRABAJADOR IDEOLÓGICO. (SENTENCIA DEL
TSJ DE MURCIA DE 26-2-2001) ***

**Núm.
33/2001**

JOSÉ TÁRRAGA POVEDA

*Profesor Asociado Universidad de Murcia
Abogado
Graduado Social*

Extracto:

Cese de profesor de religión y moral católica tras publicar un periódico regional una foto (en la que aparece con su cónyuge y sus cinco hijos) relacionada con el Movimiento Pro Celibato Opcional del que era miembro.

El conflicto entre derechos fundamentales del demandante y los demandados (derecho a la no discriminación, respeto a la vida privada y familiar, libertades ideológica, religiosa y de expresión) ha de ser resuelto atendiendo al objeto del contrato, constituido por prestaciones de naturaleza ideológica. La empresa ideológica puede restringir los derechos de los trabajadores ideológicos cuando sea absolutamente necesario para el correcto funcionamiento ideológico de la institución y el cumplimiento de sus fines.

La expresión pública de desajustes entre la vida extralaboral del trabajador ideológico y el credo difundido por la entidad religiosa puede dar lugar a la extinción del vínculo laboral por cualquiera de los medios admitidos en Derecho. Cese en relación temporal que no constituye despido.

* La Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, de 26 de febrero de 2001, n.º 262, Ponente D. José Luis ALONSO SAURA, puede consultarse en el volumen de esta misma Revista y número dedicado a Legislación y Jurisprudencia.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Empresa ideológica.
- III. Tareas neutras y tareas ideológicas.
- IV. El objeto del contrato en los trabajos ideológicos.
- V. El conflicto entre titulares de derechos fundamentales.
- VI. La conducta extralaboral del trabajador ideológico.
- VII. La solución.
- VIII. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

La sentencia objeto de glosa pone de actualidad la relevancia jurídica que posee la vida extralaboral de los trabajadores ideológicos, cuestión recurrente en los ordenamientos jurídicos democráticos y que la sentencia afronta de lleno, una vez despejado el camino de los diversos obstáculos procesales que, invariablemente, suelen acompañar a este tipo de litigios.

El supuesto de hecho sobre el que versa es bien sencillo: un profesor de religión y moral católicas es cesado (o no vuelto a contratar) tras publicar un periódico regional una foto (en la que aparece con su cónyuge y sus cinco hijos) en un artículo sobre el Movimiento Pro-Celibato Opcional, del que era miembro. Tras un largo peregrinaje por la jurisdicción contencioso administrativa, interpone demanda por despido ante el Juzgado de lo Social que la estima ¹ en sentencia que, tras los pertinentes recursos de suplicación, es revocada.

Pero, antes de entrar en cómo resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Murcia la cuestión, es preciso dejar sentados algunos conceptos que son utilizados por esta sentencia: empresas ideológicas, trabajadores ideológicos y la relevancia de la conducta extralaboral de estos singulares empleados. Sólo de esta manera se puede entender la solución que ofrece al conflicto entre los derechos fundamentales que invocan, por un lado, el trabajador y, por otro, los demandados, en especial el Obispado.

II. EMPRESA IDEOLÓGICA

La elaboración dogmática del concepto de empresa ideológica o de tendencia, su delimitación conceptual e incluso su denominación (*Tendenzbetriebe*) proceden, fundamentalmente, de la doctrina y la legislación alemanas, aunque se trata de una realidad presente en otros ordenamientos democráticos. Para el legislador alemán la empresa ideológica es la que directa y principalmente está al servicio de actividades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, científicas y artís-

¹ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Murcia de 28-09-2000, AS 2765. Comentada por Raquel Yolanda QUINTANILLA NAVARRO: ¿Despido discriminatorio de un profesor de religión, por el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, o transgresión de la buena fe contractual del trabajador?, AS n.º 14/2000, págs. 38-53.

ticas, o bien tiene una finalidad de información y manifestación del pensamiento ². Se trata de una noción amplia que para un cierto sector de la doctrina española no puede trasplantarse en su integridad a nuestro ordenamiento, aunque parece haber consenso para incluir en este concepto a la empresa que esté dotada de especial relevancia constitucional y además sea institucionalmente expresiva de una ideología, lo que se predica de los partidos políticos (art. 6 CE), los sindicatos (art. 7) y las organizaciones religiosas (art. 16) ³.

En efecto, aunque el sistema jurídico español carece de una legislación específica sobre las empresas de tendencia ⁴, este panorama normativo no debe interpretarse como un rechazo absoluto a este tipo de entidades, pues es indudable que la Constitución las ampara al haber constitucionalizado los partidos políticos (art. 6), los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales (art. 7), las confesiones religiosas (art. 16.1 y 3), la libertad de creación de centros docentes (art. 27.6), el derecho a la libre comunicación de información por cualquier medio de difusión (art. 20.1) y, en general, un amplio derecho de asociación (art. 22) y la libertad real y efectiva de los grupos consiguientes (art. 9.2) ⁵. Además, la Constitución proclama expresamente el pluralismo político como valor superior del ordenamiento jurídico (arts. 1.1, 9.2 y 20.3), admite el conflicto subyacente a las relaciones laborales (arts. 28 y 37) y reconoce la libertad de empresa (art. 38). A partir de este mosaico constitucional, y en ausencia de normas legales específicas, serán construcciones doctrinales, mediante lecturas de la Constitución tamizadas por el derecho comparado, las que expliquen el fenómeno de empresas ideológicas en el ordenamiento español ⁶. Se considera que las empresas ideológicas vienen definidas por su carácter instrumental para la difusión de una ideología, su conexión con el pluralismo político, sindical y religioso y el ejercicio a través de las mismas de un derecho fundamental distinto al de la simple libertad de empresa o iniciativa económica.

En este pleito la Iglesia Católica es concebida como una empresa ideológica ligada al ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa (art. 16 CE). Así lo asume la Sala al recoger este criterio invocado por el Obispado en su recurso (f.j. 10.º) y esta calificación, como se verá, resulta decisiva en la resolución del litigio. Es más, se afirma que «más que ante una *empresa de tendencia* se está ante la máxima expresión de una ideología o religión, que es el servicio a una iglesia en su vertiente espiritual, esfera en la que tiene trascendencia no sólo la fidelidad doctrinal sino su adecuación a ella, ya que se está en presencia de un campo en el que opera intensamente la ideología y la decisión del Ordinario del lugar se basa en una especial relación de confianza».

² Jorge De OTADUY: *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, Pamplona, EUNSA, 1985, págs. 206-207; Francisco R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. MTSS. Madrid, 1986, pág. 27 y ss.; Wolfgang DÄUBLER: *Derecho del Trabajo*. V.c. de *Das Arbeitsrecht*, MTSS, 1994, Madrid, pág. 427; y Francisco Javier CALVO GALEGO: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. CES. Madrid, 1995, 139 y ss.

³ Un resumen de las diversas tesis doctrinales en Rosa GALLARDO MOYA: *Democracia sindical: Un análisis jurídico*, Trotta, Madrid, 1996, 217.

⁴ Por todos, GALLARDO (1996, *opus* citado, pág. 216), CALVO (citado, pág. 17) y BLAT (citado, pág. 65).

⁵ CALVO (obra citada, pág. 18), BLAT (pág. 31) y OTADUY (citado, pág. 173), entre otros.

⁶ Concepto y expresión utilizados por el TC, *cf.* Sentencia 57/1999, de 12 de abril (f.j. 8.º), con cita de las que ha dictado sobre el «desarrollo de la prestación de trabajo en empresas ideológicas»: 5/1981, 47/1985, 77/1985 y 106/1996.

III. TAREAS NEUTRAS Y TAREAS IDEOLÓGICAS

Es evidente que en cualquier empresa ideológica el grueso de las prestaciones que deberán realizar los trabajadores contratados por cuenta ajena estarán relacionadas con su función ideológica: religiosa, política o sindical. Pero no todas las tareas que realizan los asalariados en una empresa de tendencia implican labores ideológicas, sino que junto a este tipo de tareas afloran las denominadas tareas neutras, sin componente ideológico. El trabajo ideológico se reserva para lo que el Derecho germánico denomina *tendenzträger* o trabajador de tendencia, locución que alude a quien desarrolla tareas directamente encaminadas a realizar los fines ideales de la organización; esto es, a los empleados cuya prestación coincide con la divulgación o difusión de la específica ideología que caracteriza a la entidad ⁷. De esta manera surge la distinción funcional entre tareas de tendencia y tareas neutras, aceptada de forma casi unánime por la doctrina y la jurisprudencia ⁸.

Tareas *ideológicas* o de tendencia son aquellas a través de las cuales el ente o asociación revela hacia el exterior, mediante los trabajadores que las realizan, su propia identidad y fines institucionales ideológicamente cualificados. Son ejecutadas por empleados cuya prestación es inseparable de la realización de la ideología por coincidir con los objetivos de este tipo de empresas. Quienes las realizan precisan de una elevada identificación ideológica con la organización y sus fines; su prestación de servicios está íntimamente ligada a la consecución, realización y determinación de los objetivos del ente; ocupan posiciones en la organización que están en el círculo mismo del desarrollo de la idea sustentadora; «son trabajadores con funciones esencialmente orgánicas que sirven de cauce de expresión y manifestación a la ideología de la institución» ⁹.

En este pleito, las tareas desempeñadas por el demandante eran tareas ideológicas. Así lo aprecia la Sala, que incluso afirma, en sentido negativo, que «no se está en presencia de una relación jurídica neutra». Se trata de una prestación en la que adquiere gran relevancia, y es determinante, el aspecto religioso, las creencias religiosas del empleado. Por lo demás, el demandante, que había obtenido la dispensa del celibato sacerdotal, había tenido una intensa dedicación a la Iglesia desde que en 1961 se ordenó sacerdote, ocupando incluso diversos puestos de responsabilidad.

IV. EL OBJETO DEL CONTRATO EN LOS TRABAJOS IDEOLÓGICOS

La cuestión de fondo que se plantea en esta *litis* consiste en si es lícita la extinción del contrato por causas ideológicas, concretamente por discrepancias sobre el celibato sacerdotal. En principio, la respuesta es negativa. Como sabemos, el artículo 4.2.c ET declara que los trabajadores tie-

⁷ Gloria P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, Madrid, 1991, pág. 206, CALVO (citado, pág. 50).

⁸ María F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *RL*, 1985-II, pág. 433, OTADUY (citado, pág. 196), BLAT (citado, págs. 73-74), ROJAS (citado, 207), CALVO (citado, pág. 155). En la jurisprudencia constitucional la distinción es palpable en la STC 106/1996, de 12 de junio, glosada por Juan GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *AL*, 1997-I págs. 109-124.

⁹ CALVO (citado, pág. 156). Similares criterios en ROJAS (*opus* citado, pág. 214) y GORELLI (citado, pág. 116).

nen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razón de ideas religiosas. El artículo 17.1 ET anuda la tacha de nulidad a toda discriminación de ese género. Por eso, en principio y con carácter general, para la constitución, desarrollo y extinción de cualquier relación laboral son irrelevantes, desde el prisma jurídico, las convicciones ideológicas del trabajador.

Pero el planteamiento ha de cambiar radicalmente de enfoque en las empresas de tendencia y, sobre todo, respecto de los trabajadores que adeudan prestaciones que incluyen la difusión y mantenimiento de la ideología del empresario. Quien difunde la ideología debe asumirla, pues ello forma parte en buena medida de su *pericia profesional*, pues el fenómeno ideológico no es ya sólo una cuestión que afecte a las convicciones personales del trabajador, sino una característica cualitativa de la prestación convenida. El objeto del contrato en las labores ideológicas lo constituyen prestaciones de naturaleza ideológica, por lo que es evidente que la mayor pericia profesional viene dada, en cierta medida, por el conocimiento y la asunción del credo ideológico que se difunde, de la misma manera que la mayor pericia de un abogado o un panadero está en relación directa con su mayor conocimiento del derecho o de las propiedades de la masa del pan. De ahí que los *trabajadores de tendencia* (a diferencia de lo que ocurre con carácter general), porque han sido contratados precisamente para el desarrollo de los valores ideológicos defendidos por la empresa y su prestación sólo puede cumplirse mediante la aceptación y, en su caso, defensa y propulsión del ideario de la empresa, «habrán de someterse lógicamente a las órdenes e instrucciones patronales relativas a su conducta en el referido contexto ideológico»¹⁰. El empresario está facultado para exigirles su adhesión a la ideológica, mucho más cuando la propia prestación de trabajo exige la comunión ideológica en la medida en que aquélla no se puede prestar sin la existencia de ésta¹¹. Por eso, existe una obligación contractual del trabajador de adecuarse, al menos en el cumplimiento de su actividad laboral, a la ideología difundida por el ente.

En este supuesto, el objeto de la prestación era ideológico, exactamente religioso y consistía en enseñar la religión y la moral católicas. Sobre esta materia, recuerda la Sala (f.j. décimo) que «la Iglesia es depositaria de una doctrina, de una fe, que es todo», hasta tal punto que el Libro III del Código de Derecho Canónico, referente a *la función de enseñar de la iglesia*, establece en el canon 741: «1. La Iglesia, a la cual Cristo nuestro señor encomendó el depósito de la fe, para que, con la asistencia del Espíritu Santo, custodiase santamente la verdad revelada, profundizase en ello y la anunciase y expusiese fielmente, tiene el deber y el derecho originario, independiente de cualquier poder humano, de predicar el Evangelio a todas las gentes, utilizando incluso sus propios medios de comunicación social. 2. Compete siempre y en todo lugar a la Iglesia proclamar los principios morales, incluso los referentes al orden social, así como dar su juicio sobre cualesquiera asuntos humanos, en la medida en que lo exijan los derechos fundamentales de la persona humana o la salvación de las almas». El contenido material de la prestación de servicios consistía en la difusión de la doctrina de la Iglesia, en la que se encuentra comprendido el celibato sacerdotal.

¹⁰ Alfredo MONTOTOY MELGAR: «Dirección de la actividad laboral», en *Comentarios a las leyes laborales. Estatuto de los Trabajadores*, tomo V, artículos 19 a 25. Madrid, 1985, Edersa, pág. 135. En igual sentido, OTADUY (obra citada, pág. 171).

¹¹ CALVO (citado, pág. 169), GALLARDO (citada, pág. 224).

V. EL CONFLICTO ENTRE TITULARES DE DERECHOS FUNDAMENTALES

En este pleito, como se ha adelantado, se invocan por el trabajador y por sus empleadores (en especial el Obispado) los derechos fundamentales de los que ambos son titulares. La Iglesia Católica titulariza el derecho de libertad religiosa. El actor interpuso la demanda aduciendo que había sido despedido con violación de derechos fundamentales: respeto a la vida privada y familiar y a sus libertades ideológicas, de expresión y a la no discriminación (arts. 18, 16, 20 y 14 CE, respectivamente). La sentencia recurrida estimó parcialmente la demanda, declarando la nulidad del despido, considerándolo discriminatorio por razón de su estado civil y pertenencia a una asociación (Movimiento Pro Celibato Opcional). Los condenados en la instancia se alzan contra la sentencia invocando, igualmente, derechos constitucionales: libertad religiosa, no discriminación, intimidad personal y familiar, libertad ideológica, derecho a la educación.

El profesor de religión es titular de derechos fundamentales, pues como sabemos, estos derechos no se dejan en la puerta del centro de trabajo¹². Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre con las empresas comunes, las organizaciones ideológicas se caracterizan por ser el cauce de expresión de un determinado credo o sistema de valores ligado al ejercicio de un derecho fundamental, que en el supuesto de la Iglesia es el de libertad religiosa. Por eso el conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa adquieren en la organización ideológica derroteros distintos al planteamiento del problema en la empresa común. La empresa ideológica no esgrime su libertad de empresa (art. 38 CE), sino los derechos fundamentales de los que es instrumento o cauce de expresión. Y, por tanto, la libertad individual del trabajador puede entrar en colisión con la ideología de la empresa, cuya organización y actividad son precisamente instrumentos de ejercicio, no sólo individual, sino colectivo, de esa libertad ideológica y de creencia¹³.

El punto de partida de esta controversia se encuentra en la necesaria homogeneidad que requieren en su interior los grupos ideológicos y las organizaciones empresariales a través de los cuales aquéllos actúan. Sin esta uniformidad de sus componentes, la credibilidad del mensaje quedaría seriamente cuestionada. La organización necesita una acentuada homogeneidad como condición para que la ideología sea vital y se expanda. Las disensiones internas sólo resultan admisibles en el proceso de formación de la voluntad colectiva, pero formada ésta, sus miembros deben admitirla y respetarla o autoexcluirse del grupo. A la libertad de la ideología se opone la *autoridad* de la ideología. Por ello el pluralismo externo requiere, en definitiva, una cierta dosis de *totalitarismo* en el interior de

¹² Eso no es objeto de controversia en el pleito. De acuerdo con la teoría del *Drittwirkung der Grundrechte*, los derechos fundamentales afectan no sólo a las relaciones entre el Estado y el ciudadano (relaciones de subordinación), sino también a las nacidas entre particulares (relaciones de coordinación). De esta forma se les reconoce una eficacia horizontal, frente a terceros. Véase RODRÍGUEZ-PIÑERO: «No discriminación en las relaciones laborales». *Comentarios a las leyes laborales, Tomo IV*, Edersa, 1983, págs. 334 y ss.; BLAT (citado, 37-43), ROJAS (citada, 39 y ss.), CALVO (*loc. citado*, pág. 27), GORELLI (citado, pág. 119), entre otros. En la doctrina constitucional, por todas, SSTC 18/1981, de 8 de junio; 38/1981, de 23 de noviembre; 18/1984, de 7 de febrero; 55/1983, de 2 de junio; 98/1985, de 29 de julio; 177/1988, de 10 de octubre; 129/1989, de 17 de julio; 171/1989, de 19 de octubre; 126/1990, de 5 de julio; 6/1995, de 10 de enero.

¹³ RODRÍGUEZ-PIÑERO (*loc. citado* pág. 379).

la propia organización ¹⁴. En una democracia pluralista, para que reluzca en todo su esplendor el arco iris social, parece necesario que cada uno de los colores que lo componen esté libre de mezclas que lo difuminen, de tal modo que el azul sea azul, el rojo, rojo, el amarillo, amarillo, el rosa, rosa y el verde, verde y no una mezcla continua y monótona de todos los colores. De ahí que resulte lógico que la necesaria uniformidad requerida al grupo se extienda, con mayor o menor intensidad, a sus propios trabajadores (muchas veces afiliados o feligreses de la organización), limitando de este modo el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales.

Esto no quebranta la libertad ideológica de los integrantes de la organización, que son libres, en todo momento, de abandonarla o de fundar otra que coincida con su peculiar ideología. En este caso (pero lo mismo es válido para la libertad sindical, política o de asociación) como se recoge en el cuarto párrafo del f. j. noveno: «en cuanto se refiere a los integrantes de una Iglesia o religión, fácilmente se comprende que pertenecen o no a cualquiera de ellas por su propia voluntad, libremente (cánones 96 y siguientes y 124 y siguientes del Código de Derecho Canónico), pero que una vez integrados en una, están sometidos a sus directrices y ministerio, pero la jerarquía correspondiente es la que dirige y decide sobre *la buena doctrina o la doctrina de dicha comunidad* (381 y siguientes del Código Canónico) cuyo seguimiento o no es un elemento que la jerarquía puede valorar legítimamente, en valor a depositar su confianza en una persona». El miembro de una organización ideológica es libre para permanecer o integrarse en ella, pero una vez integrado debe aceptar su disciplina.

En cuanto a los trabajadores que emplea la organización ideológica, se acepta que la empresa de tendencia puede restringir sus derechos, pero sólo en relación con la necesidad de otorgar un desarrollo útil a la prestación laboral. Todo aquello que sea extraño a la prestación estrictamente acordada no podrá ser objeto de limitaciones a menos que la ley expresamente lo prevea. De ahí que un sector de la doctrina haya resaltado la posible necesidad para este tipo de organizaciones de un especial estatuto jurídico o de una particular interpretación de la normativa legal y constitucional sobre la materia ¹⁵.

Por lo tanto, la peculiaridad de estas instituciones se reduce a que, por su especial función y actividad, sí que pueden resultar necesarias por vía de principio ciertas limitaciones de las libertades ideológicas del trabajador (sindical, política, religiosa), limitaciones que en otro tipo de empresa serían ilegítimas. Hay que tener en cuenta que en este tipo de entes la opinión ideológica de determinados trabajadores sí puede impedir su correcto funcionamiento. Con lo cual se llega a la conclusión, más o menos generalizada, de que las organizaciones de tendencia pueden limitar el ejercicio de determinados derechos fundamentales de sus trabajadores cuando sea absolutamente necesario para el correcto funcionamiento ideológico de la institución ¹⁶.

¹⁴ De ROJAS (citada, pág. 185) y CALVO (citado, págs. 18-19) se toman las ideas expuestas.

¹⁵ Tal y como postulan, por todos, Jorge OTADUY: «Relación laboral y dependencia canónica de los profesores de religión», AS n.º 14/2000, pág. 38, y Guillermo E. RODRÍGUEZ PASTOR: «Profesores de religión en Centros docentes públicos. La no propuesta por el Ordinario diocesano para el año siguiente no supone un despido sino la extinción del contrato anual "ope legis"», en el mismo número de AS, pág. 33.

¹⁶ Joaquín APARICIO TOVAR: «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas», en VV. AA., *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo*. FDUC, Madrid, 1980, 496 pág. 283; FERNÁNDEZ LÓPEZ (obra citada, pág. 430), MONTOYA (citado pág. 135), CALVO (citado, pág. 152). STC 106/1996, de 12 de junio.

Ahora bien, la comprensión de los derechos fundamentales del trabajador se admite sólo en la medida en que son coincidentes con el fin político, sindical o religioso del ente. Es decir, la discriminación ideológica del trabajador viene autorizada por una medida *rigurosamente simétrica* respecto a derecho fundamental que encarna su empresario ¹⁷. En ese sentido, para un sindicato deben ser irrelevantes las creencias religiosas de sus empleados, o para una confesión religiosa la adscripción sindical de los suyos ¹⁸. Pero a una iglesia le importan muchísimo las ideas religiosas que difundan sus profesores de religión.

Por eso se predica que estas modalizaciones de los derechos fundamentales sólo deben afectar a aquellos empleados cuyas discrepancias ideológicas impidan la normal actividad de estos entes, dañen irremediabilmente su imagen o mensaje, o impidan la adecuada satisfacción del interés contractual del empleador. O, como ha dicho el Tribunal Constitucional, la cuestión está en si podemos considerar, «por la naturaleza del trabajo contratado», que las tareas encomendadas a los trabajadores «implican la necesaria restricción de sus derechos fundamentales, de tal suerte que pueda entender que su propia voluntad, expresada en el contrato, es la que legitima estas restricciones» ¹⁹. El ejercicio de las libertades individuales por quien es contratado para difundir el credo de la Iglesia debe adecuarse a las necesidades impuestas por su peculiar actividad productiva, ya que sin esa limitación la actividad formativo-religiosa para la que ha sido contratado resultaría imposible, o, expresado de otra forma, innecesaria su contratación. ¿Cómo va a difundir la doctrina religiosa del celibato un cura casado y con cinco hijos? ¿Resulta creíble el mensaje ideológico de quien practica lo contrario de lo que predica o debe predicar? Esta cuestión lleva de inmediato a la relevancia que la conducta extralaboral tiene en las relaciones de trabajo de naturaleza ideológica.

VI. LA CONDUCTA EXTRALABORAL DEL TRABAJADOR IDEOLÓGICO

Como es conocido, en la dogmática sobre el contrato de trabajo se distingue entre unos deberes *básicos* (las mutuas obligaciones de trabajar y retribuir el salario) y unos deberes *accesorios* ²⁰. La doctrina que ha estudiado la relación de trabajo en las empresas ideológicas presta atención a cómo determinados deberes accesorios se integran en el contrato. Se alude a los deberes de buena fe y a la relevancia de la conducta extralaboral del trabajador. Dejando de lado el deber de buena fe (común a todas las conductas contractuales), lo más llamativo en el trabajo de tendencia es lo referente a la conducta extralaboral.

¹⁷ ROJAS (obra citada, pág. 212) y CALVO (obra citada, pág. 153). Y es que no parece muy razonable que el dirigente que explica la política sindical de CC.OO. en una asamblea esté afiliado a UGT, ni que el jefe de prensa del PP sea militante del PSOE o que la misa católica la oficie un monje budista.

¹⁸ Como el estado de gestación de una empleada para un partido político, que como discriminación infundada repulsa la STC 136/1996, de 23 de julio.

¹⁹ STC 99/1994, de 11 de abril. En la doctrina, por todos, CALVO (*loc. citado*, pág. 154).

²⁰ En tal sentido, por todos, Antonio MARTÍN VALVERDE: «Contrato de trabajo y derechos fundamentales», *RDS*, n.º 6, 1999, pág. 16.

Para el trabajador común se predica, como regla, que no cabe ninguna injerencia por parte del empresario sobre su conducta privada fuera del centro de trabajo, siendo éste libre de conducir y disponer de su vida como crea conveniente ²¹. Pero al mismo tiempo, y como excepción, se considera que el empresario estaría legitimado para injerirse en la vida extralaboral cuando razonablemente ésta sea susceptible de dañar los intereses de la empresa o cuando, por la especial naturaleza de la relación de trabajo, el trabajador viene obligado a asumir un determinado comportamiento en su vida privada ²². Entre los supuestos excepcionales también se incluye a las empresas ideológicas y, en concreto, a sus empleados de tendencia ²³.

En efecto, parece razonable exigir una estrecha colaboración del trabajador ideológico con la organización, que se concretaría en lo que la doctrina alemana ha calificado como deber de promover, también en la vida privada, la tendencia difundida por la institución (*Förderungspflicht*). De estos trabajadores, y atendiendo también a la intensidad ideológica de su prestación de servicios, las exigencias del tráfico jurídico hacen esperar un comportamiento público plenamente acorde con la actividad desarrollada por la entidad. No en vano, estos representantes de la ideología del grupo deben ser un ejemplo tanto en su actividad laboral, como en sus comportamientos y actitudes externas, puesto que el proselitismo, consustancial a toda religión o ideología, encuentra en la coherencia de conductas entre lo predicado y lo practicado una de sus mejores fuentes de abastecimiento ²⁴.

La doctrina afirma que los trabajadores ideológicos deben adecuar su conducta extralaboral a los postulados ideológicos defendidos por la organización, pues de lo contrario la credibilidad de la ideología defendida por la organización quedaría en entredicho ²⁵. También el TC ha considerado que las discrepancias entre la vida privada y el ideario de la empresa ideológica puede justificar incluso la resolución disciplinaria del vínculo contractual ²⁶. De ahí que se sostenga que el trabajador está obligado a conservar en su actividad extralaboral públicamente conocida una cierta armonía con la ideología que difunde ²⁷.

En este supuesto la conducta extralaboral del sacerdote tiene importancia porque evidencia públicamente un desacuerdo con la doctrina sobre el celibato que está obligado a enseñar. Es lo que motiva su cese o no contratación al resultar incompatible, en opinión del Obispado, con la enseñan-

²¹ En tal sentido, Fernando DE VICENTE PACHÉS: *El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. CES, Madrid, 1998, págs. 341-342; J. L. GOÑI SEIN: *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Madrid, Civitas, 1988, pág. 177; CALVO (citado, pág. 177) y FERNÁNDEZ LÓPEZ (obra citada, pág. 439).

²² DE VICENTE (antes citado, pág. 343), que apunta como paradigmas los supuestos de los jugadores de fútbol y deportistas en general, así como el alto personal de determinadas empresas: bancos, bingos, etc.

²³ Se recuerda que en Alemania la discusión en torno al régimen jurídico de estas empresas se origina tras una sentencia del Tribunal Federal de Trabajo que declaró procedente el despido de un pintor empleado en un hospital católico a causa de haberse divorciado y contraído nuevo matrimonio con una mujer con la que anteriormente había tenido un hijo; y en Francia e Italia son frecuentes los despidos de enseñantes de centros docentes por motivaciones análogas (BLAT, *opus* citado, pág. 95; GOÑI, citado, pág. 271).

²⁴ Por todos, GOÑI (obra citada, pág. 285) y CALVO (obra citada, pág. 173).

²⁵ CALVO (obra citada, pág. 181), BLAT (obra citada, pág. 95), DE VICENTE (obra citada, pág. 357).

²⁶ Cfr. SSTC 5/1981, de 13 de febrero y 47/1985, de 27 de marzo.

²⁷ BLAT (citado, 96), CALVO (obra citada, págs. 181-182) y MONTROYA (citado, pág. 329).

za de la moral y religión católicas. Con ello se entra precisamente en la solución adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que, como se ha adelantado, considera que estamos en una «esfera en la que tiene trascendencia no sólo la fidelidad doctrinal sino *su adecuación a ella*, ya que se está en presencia de un campo en el que opera intensamente la ideología» (la cursiva es nuestra).

VII. LA SOLUCIÓN

Una cuestión importante, en el supuesto de autos, que no olvida la Sala, es el marco de legalidad en el que se desenvuelve la relación laboral entre el sacerdote y la Iglesia. Marco de legalidad que en cierta medida ofrece la solución al supuesto planteado (f.j. 6.º). Se está en presencia de una relación laboral, pero de carácter temporal; una relación en la que «el Obispado no es el sujeto empresarial o empresario en la relación laboral, si bien con su propuesta o no propuesta determina la suerte de ésta (f.j. noveno, *in fine*): contratos temporales que se renuevan anualmente²⁸. Por ello, para romper el vínculo laboral recurre a la no renovación del contrato anual (utilizando las facultades de la Iglesia para no proceder al nombramiento), en lugar de acudir a otras formas extintivas como el despido por causas objetivas (ante un cambio ideológico, con fundamento en la ineptitud sobrevenida del trabajador) o por transgresión de la buena fe contractual (ante expresiones públicas contrarias al ideario del ente)²⁹. En cambio, ante vínculos de duración indefinida, se justifican estas otras medidas en que la singularidad de los trabajadores de tendencia consiste en que la identidad ideológica es una actitud profesional que se exige para el contrato, y su cambio será relevante cuando se manifieste incompatible con la prestación laboral, sin que ello haya de considerarse un tratamiento discriminatorio por razones ideológicas. Por supuesto, no ha de tratarse de un mero disentir de opiniones o de una discrepancia menor, sino de una discrepancia de tal naturaleza que imposibilite el cumplimiento de la obligación, recayendo la carga de la prueba sobre el empresario³⁰. Pero en este caso, se está ante un contrato temporal que no es renovado, y el cese en la prestación de servicios se considera por la Sala que no constituye despido, al no darse vulneración de derechos fundamentales, trayendo a colación la confianza que es inherente a este tipo de relaciones y una cita del Tribunal Constitucional: «la misma libertad que hay para designar la hay para sustituir» (STC 17/1996).

Para justificar el no nombramiento, el Obispado hace saber que impartir clases de religión y moral católica por cura secularizado es posible en determinados casos siempre y cuando se realice «sin peligro de escándalo». Pero que, una vez que se hizo «pública y notoria la situación» del profesor, este hecho impedía la continuación de la prestación de servicios. Fundamenta su decisión, precisamente, en las convicciones religiosas de los feligreses, afirmando que «se ha adoptado también por respeto a la sensibilidad de muchos padres de familia que se sentirían contrariados al conocer públicamente la situación en la que se encuentra [el cura casado] para impartir Religión y Moral Católicas».

²⁸ Sobre esta caracterización, véanse, con más detalle, los artículos doctrinales citados en nota 15, comentando otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, la de 25-07-2000, AS 2811, a la que incluso se hacen referencias en la que aquí se comenta. En cuanto a quién sea el empresario, es llamativa la caracterización que hace la sentencia comentada: «existen un *patrono espiritual* el Obispo o Jerarquía eclesiástica, que es el mandante; y un patrono *en sentido material o temporal*, que es la Administración correspondiente, en una posición intermedia» (f.j.7.º).

²⁹ GALLARDO (*opus* citado, pág. 225) y QUINTANILLA, en la obra citada en nota n.º 1.

³⁰ Resumo así los criterios de FERNÁNDEZ LÓPEZ (citada, pág. 438) y GALLARDO (obra citada, pág. 225).

No obstante, hay una circunstancia relevante que es valorada de forma distinta por la sentencia de instancia y por la dictada por el Tribunal *ad quem*: la dirección de los Institutos donde había impartido enseñanza, el claustro de profesores, los alumnos y por ende los padres de éstos «tenían conocimiento de la condición de cura casado del actor». Incluso hay una carta del Director del Instituto en la que manifiesta que «el citado profesor desarrolló su labor docente durante el curso 1996/1997 de un modo plenamente satisfactorio en opinión de los propios profesores, de los alumnos y de los padres, así como de la Dirección de este Instituto». Mientras que para la *iudex a quo* este hecho es valorado para declarar que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, la sentencia de la Sala recuerda las condiciones del *Rescripto de la Dispensa* bajo las que se venían prestando los servicios, en las que se ordena al Obispo que «cuide de que todo se desarrolle con cautela, sin boato ni publicidad», refiriendo más adelante que «en los institutos de grado inferior dependientes de la autoridad eclesiástica no puede ejercer cargo directivo ni la responsabilidad de enseñar, a no ser que el Obispo, según su criterio y sin posibilidad de escándalo, por lo que se refiere a la responsabilidad de enseñar, decidiera otra cosa» (la cursiva es nuestra). Es precisamente la publicidad de la situación, constatada por la publicación en el periódico de la foto del cura casado con su cónyuge y sus cinco hijos, la que lleva al Obispo a hacer uso de sus facultades, ante el escándalo que ello podía suponer para todos los feligreses. Dice la Sala que «el Obispo tuvo que atenerse a lo dispuesto en el rescripto, por el que no sólo estaba facultado, sino al que estaba vinculado», por lo que no se produjo vulneración de derechos fundamentales «ya que se atuvo a cumplir las obligaciones que le vinculaban, como manifestación de su derecho-deber».

Por último, no se aprecia vulneración del derecho a la intimidad, ya que «fue el mismo actor el que consintió la publicidad en contra del rescripto de dispensa», pues fue éste, y no el Obispo, el que sacó su situación a la luz pública. Argumento que también sirve para negar que exista intromisión en la vida privada. Tampoco se aprecia vulneración del derecho a la libertad de expresión, pues se trataba de evitar una situación de escándalo o posible escándalo; ni de la libertad ideológica. Ha sido el trabajador el que ha dado publicidad y expresión a su ideología, sin intromisión alguna de la Iglesia.

VIII. CONCLUSIONES

El objeto de la prestación laboral en los trabajos ideológicos lo constituye la difusión de la ideología política, religiosa o sindical de la que es expresiva la empresa ideológica. Las divergencias entre el ideario difundido por la entidad y el del propio trabajador puede dar lugar a la extinción del vínculo si estas divergencias adquieren expresión pública y son de tal naturaleza que imposibilitan la prestación del trabajo ideológico. La vida extralaboral del trabajador ideológico es un lugar donde observar estas divergencias de ideario incompatibles con el objeto del contrato, divergencias que pueden llevar a la extinción del vínculo por cualquiera de los medios admitidos en Derecho.