

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO: DESPIDOS

DESPIDO DE UN PROFESOR DE RELIGION
EN UN COLEGIO PRIVADO

(Comentario a la sentencia del TCT de 30 de mayo de 1979; Ar. 3.603)

1. La sentencia comentada es especialmente interesante porque plantea ante un caso concreto interrogantes nuevos que han de abordarse desde la configuración constitucional de la libertad ideológica y sus límites. En ella además se manejan ya preceptos constitucionales directamente aplicados al caso. Su interés aumenta, en fin, por el hecho de que recientemente en nuestra doctrina científica se hayan dedicado por el profesor Aparicio Tovar unas espléndidas páginas al tema hasta entonces casi inédito o marginal en la producción iuslaboralista española (1). De hecho, estas notas no son sino una glosa al supuesto concreto de lo que en el artículo citado aparece clara y terminantemente sistematizado.

El relato fáctico sobre el que se apoyan las consideraciones jurídicas de la mencionada sentencia consiste en el siguiente: un sacerdote, profesor de religión en un centro privado de enseñanza en Santiago de Compostela, publica un libro que lleva por título *Prostitución y sociedad*, con motivo del cual una revista de información general de amplia difusión nacional le hace una entrevista que tuvo gran repercusión «en la prensa regional y en la opinión pública» por las manifestaciones que se le atribuían sobre la Iglesia y su jerarquía, la misa y el matrimonio. Algunos padres de alumnos del colegio en el que impartía clases de religión escriben cartas a la dirección del centro quejándose de ello, e incluso

(1) J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*, en el volumen colectivo *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho Complutense, Madrid, 1980, págs. 269-306.

uno de éstos exige que no continúe dando la asignatura de religión a su hijo.

El sacerdote en cuestión rectifica y desautoriza en parte esta entrevista en un diario de la región, aunque no en la revista que la publicó, pero la dirección del colegio le despide y el magistrado de instancia califica el acto extintivo de procedente, pese a la alegación por aquél de que el Arzobispado de Santiago no le ha desautorizado para impartir clases de religión en colegios privados y de que realiza actividades docentes de formación religiosa y programación de la misma en la Comisión Episcopal de Enseñanza y Educación Religiosa y en la Vicaría Episcopal de Enseñanza del Episcopado de Santiago de Compostela.

Recurrida ante el Tribunal Central, éste desestima el recurso de suplicación sobre la base de la siguiente argumentación:

«Considerando: Que si toda función docente tiene como nota inseparable la educadora, esta verdad aparece como más evidente cuando se trata de un profesor de religión; y si bien es cierto que la Constitución consagra como derechos fundamentales de la persona la libertad de expresión y la libertad de cátedra —art. 20, núm. 1, *a*) y *c*)—, no lo es menos que tales libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos a los demás en el mismo título del propio texto constitucional (artículo 20, núm. 4), y en él está también consagrada la libertad de enseñanza (art. 27, núm. 1) y la libertad de creación de centros docentes dentro del respeto a los principios constitucionales (art. 27, núm. 26) y, por otro lado, también está reconocido el principio de igualdad ante la ley (art. 14), de donde se sigue que si no puede negarse el derecho que el hoy recurrente tiene a expresar y difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones que nadie, sin autoridad para ello puede condenar, no lo es menos que podrá hacerlo utilizando las tribunas y medios de difusión que le sean propicios —como lo ha hecho—, pero no proyectando y trascendiendo tal conducta en su función educadora por cuenta y dependencia ajena en un centro que, en uso de un derecho igualmente legítimo y amparado por la Constitución, quiere imprimir en su función un matiz distinto sea el que sea, ya que lo contrario iría contra el principio de igualdad ante la ley anteriormente mencionado, y, por tanto, el profesor, como asalariado del centro como empresa, ha de respetar el poder de dirección de ésta y debe prestarle la lealtad y la colaboración a que se refiere el artículo 60 de la LCT; y al faltar a estos deberes en materia tan grave cual es la formación integral que el centro, en unión de los padres, educadores natos de sus hijos, quiere impartir a sus alumnos, es claro que incide en el apartado *b*) del artículo 33 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que sanciona la desobediencia a las órdenes empresariales ajustadas a derecho y dentro de sus atribuciones, con el apartado *d*), que contempla la deslealtad, que no es, como es obvio, sino la falta de lealtad en materia que, en contra del criterio del recurrente y por lo que se ha razonado, ha de reputarse grave.»

Los argumentos empleados en la sentencia transcrita constituyen desde nuestro punto de vista una interpretación incorrecta de la normativa constitucional y responden además a planteamientos filocomunitarios de la relación de trabajo que no se pueden sostener. A intentar corroborar este juicio y a mantener una postura alternativa se dedican las siguientes páginas.

2. La línea argumental empleada pasa, como se ha visto, por la configuración de la libertad de expresión y la libertad de cátedra como derechos limitados por la libertad de enseñanza y la libertad de creación de centros docentes, de forma que las primeras no pueden proyectarse en la función educadora si el dueño del centro de enseñanza quiere imprimir un matiz distinto a la misma, puesto que lo contrario supondría, se dice, la infracción del principio de igualdad ante la ley, sin duda por impedir a éste la libre expresión de su ideología.

Ahora bien, la invocación del artículo 14 de nuestra Constitución sirve en un principio para afirmar que mantener y expresar una ideología no puede dar lugar a ningún tipo de discriminación en la relación de trabajo por configurarse como un derecho absoluto que surte efectos en las relaciones jurídico-privadas. Es decir, que la invocación del principio de no discriminación (o, a la inversa, de trato igual) actúa justamente en contra de la conducta del empresario propietario del centro, que lo ha infringido al despedir por motivos ideológicos a su trabajador. Esto parece claro.

Sin embargo, se razona que, al estar reconocida constitucionalmente la libertad de enseñanza y la libertad de creación de centros docentes, el empresario puede lícitamente perseguir un fin ideológico contrario al que sostiene su trabajador y, en consecuencia, una vez descubierto éste, puede prescindir de él por contrariar el ideario y la funcionalidad ideológica que pretende. No obstante, o bien en la sentencia comentada se quiere hacer extensivo este planteamiento a la práctica totalidad de las empresas o lo que está defendiendo es la injustificada situación de privilegio de unas empresas respecto de otras, en donde esta contraposición ideológica no puede saldarse con el despido del trabajador, por donde es también contradictoria la alegación del artículo 14 de la Constitución.

En efecto, como afirma Aparicio (2), en la precisión de qué organizaciones son institucionalmente expresivas de una ideología «más allá de la mera declaración de adscripción voluntaria del empleador a un fin o a otro», en ningún caso podrán considerarse como empresas ideológicas aquellas que, «adoptando propia y verdaderamente la estructura de una empresa, además de concurrir al mercado ofreciendo determinados bienes o servicios, pretenden perseguir los fines ideológicos que sustente el titular de la misma» (3), porque realmente

(2) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, págs. 292-295.

(3) «En el caso anterior —empresas ideológicas— estábamos en presencia de organizaciones originarias o creadoras de una ideología o inseparables de ella, mientras que en el segundo caso estamos ante auténticas empresas que trafican o transmiten bienes y servicios en los que el componente ideológico puede estar más o menos inmerso

es difícil admitir la existencia de empresas «neutras» ideológicamente, pues los aparatos jerárquicos y organizativos de la empresa son ya ideológicos, sin que se pueda olvidar el papel que desempeña el propio contrato de trabajo, y de esta forma cualquier empresa podría pretender que la consecución de un fin ideológico que, «quíerese o no, siempre está implícito en toda estructura empresarial», exigiese de todos los trabajadores a su servicio la fidelidad al mismo.

Pero es que, además de la necesaria restricción de las posibles excepciones al principio de no discriminación, la sentencia comentada hace un análisis erróneo de la libertad de expresión que puede, de continuarse en esta línea, anular la virtualidad de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. En efecto, el trabajador puede expresar libremente su pensamiento acogiéndose a los medios «que le sean propicios», no puede, sin embargo, impedir que en los que no le sean favorables la reacción sea tan enérgica como decisiva: la extinción de su contrato de trabajo. La dirección ideológica que la empresa pretende imprimir al centro exige que la expresión de ideas diferentes por parte de sus trabajadores —por otra parte realizada fuera del trabajo en una entrevista a una revista— sea impedida y sacrificada a aquélla. La libertad de expresión y de opinión del empleador vale más, resulta más protegida que la de los trabajadores a su servicio.

Ahora bien, la libertad de enseñanza aparece estrechamente conectada con la propiedad privada y la libertad de empresa de los artículos 33 y 38 de la Constitución, si bien se trata de una manifestación de las mismas especialmente protegida al mismo nivel que la libertad de expresión y la libertad de cátedra. No obstante, una interpretación rigurosa del artículo 10, 1, de la Constitución exige mantener que la dignidad y la libertad de la persona individual debe prevalecer sobre los derechos de los grupos, es decir, que, «en caso de conflicto entre derechos o intereses de grupos y los de las personas individuales, deben prevalecer los derechos de estas últimas» (4), lo que supone un nuevo motivo de desacuerdo con la línea argumental sostenida por la sentencia de 30 de mayo de 1979.

Así también puede someterse a crítica el último escalón del razonamiento empleado por el TCT. Según éste, el matiz ideológico que quiere imprimir la dirección del centro debe prevalecer sobre las opiniones contrarias de los trabajadores, de suerte que éstos han de respetar el poder de dirección del empresario y deben prestar la lealtad y la colaboración debida al mismo. En este punto se introducen elementos filocomunitarios, «adherencias» a la concepción contractualista de clara naturaleza patrimonial que supone el núcleo legislativo clásico

e incluso llegue a ser el componente fundamental, siendo en todo caso instrumentos inmediatos para una supuesta consecución de fines ideológicos mediatos, lo que no excluye que estos bienes y servicios, aunque su componente esencial sea ideológico desde el momento que concurren al mercado, adoptan la forma jurídica de mercancía». J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 294.

(4) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 285.

en nuestra tradición jurídica (5). Por el contrario, cabe defender una definición de los derechos de los trabajadores en el sentido de que sus derechos ciudadanos reconocidos en la Constitución se configuren en su ejercicio como límites externos de los poderes empresariales, como situaciones subjetivas protegidas autónoma y directamente. En este sentido, una de las innovaciones más importantes de la Constitución —parcialmente recogida por el Estatuto de los Trabajadores, como luego se dirá— es la «expropiación» de zonas exorbitantes de los poderes empresariales (6), de forma que queda imposibilitada la exigencia de la adhesión personal de cada trabajador al proyecto ideológico de la empresa —definido, interpretado y desarrollado por el empresario—, con lo que ello conlleva de sometimiento del trabajador, de forma que no sólo sus expresiones ideológicas en el trabajo han de estar mediatizadas por el interés de empresa, sino también sus actitudes ideológicas fuera del trabajo e incluso su misma vida privada (7). En efecto, la empresa no está legitimada desde esta perspectiva integradora del ordenamiento que supone el reconocimiento y protección de derechos fundamentales de aplicación directa también en las relaciones privadas para exigir «adhesiones personales a 'idearios' o ideologías existentes en el cuerpo social y que están inmersas en los bienes y servicios que arroja al mercado, sino meramente a comprobar por los medios ordinarios a su alcance la capacidad o aptitud para el desarrollo de la prestación contractualmente debida, es decir, la idoneidad profesional para el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo concreto» (8).

Por todo ello, la argumentación mantenida por la sentencia comentada parece técnicamente incorrecta, y ello tanto más cuanto que podría haberse llegado al mismo resultado que el mantenido por la misma a través de otras vías a mi juicio más correctas.

3. En síntesis, el razonamiento alternativo habría de basarse también en la contraposición entre los artículos 20 y 27 de la Constitución. En efecto, sobre la libertad de enseñanza y la libertad de creación de centros docentes del ar-

(5) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 270.

(6) Cfr. F. VALDÉS DAL-RE, «Ideologías pluralistas y relaciones de trabajo», en RFDUC, núm. 55, 1979, pág. 121, y A. MARTÍN VALVERDE, *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, en el volumen *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1978, pág. 99.

(7) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 275.

(8) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, págs. 295-296. Más adelante, en la pág. 301, afirma: «Baste señalar que en la relación de trabajo, 'pura relación de cambio', el deber de buena fe no puede extenderse hasta el punto de impedir el libre desarrollo de la personalidad constriñendo la libertad de pensamiento del trabajador, sino que actúa como un deber de 'corrección' en el cumplimiento de las obligaciones básicas derivadas del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que no existe una comunidad de intereses entre trabajador y empresario, ya que aquél ocupa en la empresa una posición 'externa'.»

título 27, párrafos 1 y 6, de ésta, existe el compromiso adquirido por los poderes públicos de garantizar «el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus convicciones» (art. 27, 3), de cuyo examen conjunto cabe válidamente concluir que en los centros privados se podrá dar la formación religiosa y moral que crean conveniente sus fundadores, con la repercusión inmediata de que para la valoración de la aptitud profesional de los trabajadores que no estén a cargo de la «formación religiosa y moral», ésta es indiferente por mucho que sea sustentada por el empresario (9). Ello quiere decir, *a sensu contrario*, que, sin embargo, existe un claro conflicto entre la libertad de pensamiento del trabajador que tiene a su cargo la formación religiosa del centro y el planteamiento ideológico de la dirección, que repercute en la relación de trabajo.

En este caso, la valoración de la aptitud profesional del trabajador está estrechamente ligada a las opiniones del mismo, y hay datos en el relato fáctico de la sentencia para poder plantearse la corrección del despido. En efecto, no sólo la dirección que interpreta y actualiza la finalidad ideológica del centro, sino algunos de los padres de los alumnos del centro; entienden que las opiniones del trabajador no pueden compatibilizarse con el matiz ideológico que da su impronta al centro de enseñanza, y en este caso se identifican aptitud profesional con las opiniones expresadas. El trabajador encargado de la formación religiosa del centro, al disentir de ésta, incumple sus obligaciones contractuales, no es idóneo para el puesto de trabajo que desempeñaba y, en consecuencia, puede ser despedido.

Ante este razonamiento no cabe alegar que, sin embargo, forma parte de importantes organismos de transmisión de ideología religiosa de la institución eclesiástica, porque la libertad de creación de centros y el derecho que asiste a los padres según el artículo 27, 3, de la Constitución no tiene por qué someterse a la homogeneización que pretenda una institución determinada, por mucho que se reclamen de la misma. La disidencia en las convicciones de los fundadores del centro y los padres de familia es perfectamente legítima, aunque sea en una dirección integrista y reaccionaria en un sentido sociológico.

En consecuencia, los trabajadores que desempeñan tareas de formación religiosa y moral en un centro de enseñanza aproximan su problemática a la de los trabajadores de partidos políticos, sindicatos y asociaciones religiosas, «organizaciones originarias o creadoras de una ideología e inseparables de ella» (10), de forma que suponen una excepción al régimen que rige en la relación de trabajo común, excepción del principio de trato igual que se puede concretar en el momento de iniciarse la relación mediante la investigación de la ideología y opiniones del trabajador, o bien, como es el caso, una vez comenzada ésta.

La excepción al principio de igualdad de trato, y en general a la configuración constitucional de los derechos y libertades, no debe ir, sin embargo, hasta

(9) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 297.

(10) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, págs. 292-294.

permitir la consagración de la mayor arbitrariedad al respecto. En efecto, identificando aptitud profesional y coincidencia con los fines de la organización, debe probarse suficientemente la desviación del trabajador de los objetivos perseguidos por el centro, lo que supone exigir la prueba de la no idoneidad profesional del trabajador. Se trata, pues, de objetivizar la existencia del incumplimiento contractual, en cuya determinación influyen sin duda dos datos de relevancia al respecto. El primero consistiría en la existencia del permiso de la jerarquía eclesiástica para impartir asignaturas religiosas en centros privados de enseñanza. Desde luego que la retirada o inexistencia de este permiso califica suficientemente la no identificación del trabajador con los idearios religiosos del centro de enseñanza, con los efectos pertinentes que de dicha calificación se derivan. El segundo —de mayor importancia ante el caso concreto aquí examinado, puesto que al sacerdote en cuestión no le había retirado el Arzobispado el permiso— es el control específico de esta identificación con la formación religiosa y moral que se verifica en el centro de enseñanza, formación que, como se ha dicho, no tiene por qué ser coincidente con la que pretende la institución religiosa de la que se reclama. En este segundo nivel habría de estarse, en primer lugar, a lo establecido en el contrato individual de trabajo, en donde cabe indicar las suficientes orientaciones sobre el sentido de la formación religiosa que persigue el centro, bien a través de una remisión abierta a la línea ideológica que determine en cada momento histórico la institución religiosa o la jerarquía eclesiástica, bien mediante una definición concreta de las finalidades ideológicas perseguidas por los fundadores del centro. En segundo lugar, y dentro también de este control de la identificación del trabajador con el ideario del centro, habría que consultar las previsibles normas internas que fijen el fin del colegio, es decir, el contenido de la prestación. En este sentido es importante consultar los estatutos fundacionales del centro, acuerdos claustrales, circulares remitidas a los padres de alumnos, etc. No parece difícil admitir que, en el caso que nos ocupa, se hubiere podido probar, acudiendo a alguno de estos medios, la desviación de los objetivos ideológicos perseguidos por el colegio privado por parte del sacerdote despedido. No ha sido así, sin embargo, al utilizar el TCT una línea argumental diferente y, como se ha dicho, técnicamente incorrecta.

Suficientemente probada por los medios descritos, la inidoneidad del trabajador para el puesto de trabajo que desempeña y para el que fue contratado parece clara la procedencia del despido del mismo por ineptitud sobrevenida (11) —no por deslealtad y desobediencia a la empresa, como indica la sentencia transcrita— con las evidentes repercusiones en la forma y en el fondo del acto extintivo. De no probarse tal desviación del fin ideológico perseguido por el centro docente, el despido sería nulo por discriminatorio a tenor del artículo 17 del hoy vigente Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación lo previsto en su artículo 55, 4.

(11) J. APARICIO TOVAR, *op. cit.*, pág. 305.

4. Es esta norma legal, el Estatuto de los Trabajadores, la que ofrece argumentos adicionales para confirmar las apreciaciones generales que se han hecho sobre el tema.

En efecto, en sus artículos 4 y 17 se contienen amplios preceptos antidiscriminatorios en los que se hace especial referencia a la libertad ideológica y de opinión. La fórmula del artículo 17, por su parte, constituye sin duda un apoyo legal adicional a la argumentación expuesta, como concreción que es del artículo 14 de la Constitución. Piénsese además que el Estatuto cumple una función mediadora y adaptadora de los derechos fundamentales ciudadanos a su ejercicio concreto en el centro de trabajo. En este caso, los artículos citados han cumplido esta función de forma eficaz, aunque no se pueda decir lo mismo de otros aspectos (12).

En esta misma línea habría que resaltar la desaparición en el mencionado texto legal de cualquier referencia al deber de fidelidad a la empresa en un afán de dar una versión estrictamente contractual del cumplimiento de buena fe tal y como se desprende de los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores (13). Se trata de un dato normativo de extremada importancia y que trasciende en el caso comentado para incidir sobre el previsible replanteamiento de la elaboración jurisprudencial sobre la deslealtad a la empresa de tantas y tan graves repercusiones en el tema de despidos.

ANTONIO BAYLOS GRAU

(12) Así, aunque incidentalmente, hay que señalar la protección otorgada a la libertad de expresión del comité de empresa como órgano colegiado en el artículo 68, d), del Estatuto, ciertamente mediatizada por el deber de sigilo que impone el artículo 65, 2, del mismo texto legal.

(13) Véase M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Ed. Civitas, Madrid, 1980, págs. 39-40.