



DISCRIMINACIÓN, SEXO Y RELIGIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

[ENG] *Discrimination, gender and religion of teaching staff*

Fecha de recepción: 5 abril 2025 / Fecha de aceptación: 3 junio 2025

JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA
Universidad San Pablo – CEU
(España)
jpmaldon@ceu.es
ORCID: 0000-0003-3042-3162
DOI: 10.12800/vg.20.3

Resumen: Al abordar el asunto de la discriminación por razón de sexo y por razón de religión en el ámbito docente, hemos decidido acotar nuestra disertación a dos ámbitos: por un lado, los centros docentes de titularidad privada con ideario; por otro, el colectivo de los profesores de religión en centros de enseñanza de titularidad pública. Son esos dos los ámbitos donde, a la luz de la jurisprudencia, confluyen más fácilmente los tres términos: religión, sexo y discriminación. Intentaremos hacerlo analizando las sentencias más relevantes de los tribunales españoles. Un tratamiento de otro tipo conduciría a o una excesiva casuística o a la abstracción, que exigirían un trabajo mucho más extenso.

Palabras clave: Profesor; profesor de religión; discriminación; enseñanza privada; enseñanza pública; sexo.

Abstract: In addressing the issue of discrimination based on sex and religion in the educational field, we have decided to limit our discussion to two areas: private educational institutions with a specific ideology, and the group of religion teachers in public educational institutions. These are the two areas where, in light of case law, the three terms: religion, gender, and discrimination, most easily converge. We will attempt to do so by analyzing the most relevant rulings of Spanish courts. Any other approach would lead to either excessive case studies or abstraction, which would require a much more extensive work.

Key words: Teacher; religion teacher; discrimination; private education; public education; gender.



1. PERSONAL DOCENTE EN CENTROS CON IDEARIO PROPIO

1.1. *El ideario de los centros docentes*

La institución educativa creada en un determinado ideario sería una especie del género “empresa ideológica” o “de tendencia” (*Tendenzbetrieb*), del que falta en España un concepto legal, sin perjuicio de su utilización por la doctrina. En realidad, lo que caracteriza a las empresas ideológicas o de tendencia es que la libertad de empresa se refuerza con el ejercicio de algún otro derecho fundamental que protege muy especialmente el origen, vida y fines de la empresa, sea la libertad de creación de partidos políticos, sindicatos o centros docentes y la consiguiente libertad de actuación de acuerdo con el ideario de la entidad. En el ámbito laboral, estos derechos fundamentales despliegan sus propios efectos en la limitación y modulación de los derechos fundamentales de los trabajadores, y en el alcance del poder de dirección del empresario.

Si en la creación y fines de la empresa no está presente un derecho o libertad fundamental adicional a la libertad de empresa, difícilmente hay empresa ideológica. No se puede confundir la “empresa ideológica” con la posible ideología del empresario¹. Las convicciones del empresario ni poseen virtualidad para limitar los derechos fundamentales del trabajador ni pueden desplegar ningún otro efecto sobre la relación laboral.

En el marco de las instituciones educativas (y especialmente en las de titularidad privada) coexisten diversos derechos fundamentales que se limitan recíprocamente. Así, y en primer lugar, la libertad fundamental que, específicamente, sustenta la creación y existencia de los centros educativos con ideario propio es la libertad de enseñanza (art. 27.1 CE²); más concretamente, la libertad de creación de centros docentes (art. 27.6 CE), de la que el ideario propio es manifestación. Por otra parte, todo trabajador al servicio de empresa educativa es titular de derechos fundamentales (unos específicamente laborales –libertad sindical, huelga- que le corresponde al trabajador precisamente por serlo; otros inespecíficamente laborales, pues corresponden al trabajador por el mero hecho de ser persona), que se ven matizados por la libertad de empresa (y viceversa).

¹ Curioso cuanto menos es el asunto tratado en la STSJ de Madrid, de 11 de septiembre de 2001 (AS 2001/4083), el trabajador alega, pero no acredita, que su despido es debido a su negativa a aplicar las directrices de la Iglesia de la Cienciología, de la que es miembro el Administrador único de la empresa.

² Constitución española (CE).

Junto a los derechos y libertades fundamentales del trabajador y el empresario, otros posibles derechos fundamentales pueden verse afectados en el ámbito de los centros educativos de titularidad privada: el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones (art. 27.3 CE); las libertades ideológica y religiosa de los profesores (art. 16.1 CE); el derecho de éstos a no declarar la ideología, religión o creencias propias (art. 16.2 CE); la libertad de cátedra (art. 20.1 *c*) CE) o el reconocimiento de la autonomía de las Universidades (art. 27.10 CE); ésta última con distinto significado que el correspondiente a las Universidades públicas. En cuanto a la libertad religiosa, hay que tener en cuenta tanto su dimensión individual como la colectiva, de las confesiones y asociaciones religiosas, que está imbricada con el derecho de creación de centros docentes.

Confluyen además en este terreno cuestiones de hondo calado que afectan al sentido mismo –a su contenido y límites- de la libertad de enseñanza: el propio objeto de la educación (el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, art. 27.2 CE) y sus garantías (programación general de la enseñanza por los poderes públicos, art. 27.5 CE); intervención de padres y profesores y, en su caso, alumnos en los centros sostenidos con fondos públicos, art. 27.7 CE; inspección y homologación del sistema educativo por los poderes públicos, art. 27.8 CE; protección de la juventud y de la infancia, art. 20.4 CE).

En el ámbito de la empresa educativa con ideario, pueden también verse también afectadas la libertad de expresión de los profesores (art. 20.1 *a*) CE) y la de información (art. 20.1 *d*) CE), que parecen gozar, a juicio del Tribunal Constitucional, de una “*posición prevalente*” respecto de otros derechos fundamentales, debido a su especial significación para un Estado democrático de derecho; singularmente, frente al prestigio de las personas y de las instituciones³. Esta doctrina del Tribunal Constitucional, sobre la posición prevalente de las libertades de expresión e información ha sido criticada abiertamente, por insinuar peligrosamente una jerarquía entre derechos fundamentales⁴,

³ En especial, SSTC 171/1990, FJ 10, y 200/1998, FJ 6.

⁴ CASTILLO CÓRDOVA, L., *Libertad de cátedra en una relación laboral con ideario*, Valencia 2006, p. 100.



que el propio TC ha rechazado, aunque matizando ambiguamente que se trata de una “*posición prevalente, que no jerárquica*”⁵.

En definitiva, una empresa educativa con ideario es una empresa de tendencia, pero con muy complejas peculiaridades frente a otras empresas de tendencia⁶. La pretensión, lógica por otra parte, de querer ver en las empresas de tendencia una categoría uniforme entraña el peligro de cercenar alguna libertad o derecho fundamental que hace su aparición en el ámbito particular de alguna de ellas, como ocurre con los centros educativos con ideario propio. Es dudoso que en el derecho español del trabajo exista la categoría de la empresa de tendencia, pero lo que no ofrece lugar a dudas es la realidad de la empresa educativa con ideario.

Quizás sea este el motivo por el que no encontramos en nuestro Tribunal Constitucional una doctrina sobre las empresas ideológicas o de tendencia. Es más, el Tribunal Constitucional elude el empleo de dicha terminología, a la que curiosamente sólo recurre para aclarar que las organizaciones de titularidad pública no son “*empresas ideológicas*”⁷. En realidad, la expresión “*empresa de tendencia*”, como la de “*empresa ideológica*”, es una simplificación, útil, sin embargo, para referir genéricamente a una gama muy variada de organizaciones, creadas en virtud de libertades fundamentales concretas, en las que el normal juego de la libertad ideológica u otras libertades y derechos fundamentales de los trabajadores necesariamente se ven limitados. La noción de empresa ideológica está implícita en el enunciado de cada uno de esos derechos fundamentales.

Por otro lado, no parece posible importar sin más al derecho español modelos acuñados en otros ordenamientos jurídicos para este tipo de empresas. Detrás de las libertades que sustentan la creación de este tipo de organizaciones están concepciones propias de cada país, fruto de su historia, de su cultura, de su realidad religiosa y de su realidad social⁸.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 240/1992, FJ 3.

⁶ Sobre las empresas de tendencia, BLAT GIMENO, F., *Las relaciones laborales en empresas ideológicas*, Madrid 1996, pp. 27 a 30, y CALVO GALLEGOS, F. J., *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Madrid 1995, pp. 36 a 52.

⁷ Así ocurre con la televisión pública española (STC 190/2001) y con los centros educativos de titularidad privada (SSTC 38, 80 a 90 y 128/2007).

⁸ En el caso concreto de Alemania, no es de extrañar la profunda preocupación por proteger la identidad de todas aquellas instituciones que son manifestación de pluralismo social, cultural, religioso, ideológico y político. La identidad de estas organizaciones es garantía de pluralidad frente a una concepción totalitaria

En las empresas educativas con ideario propio el problema laboral de fondo consiste en hacer compatible la identidad de la organización educativa (que es a la vez manifestación y garantía de pluralidad social) con las libertades y derechos fundamentales de quienes trabajan en esa organización con un contrato de trabajo; sobre todo, de sus profesores.

Cuestión algo engañosa es la del alcance de la libre orientación que su creador puede dar al centro docente. Aunque alguna temprana interpretación quiso reducirla a la formación “religiosa y moral”⁹, el Tribunal Constitucional deja claro que no es así: “*El derecho a establecer un ideario no está limitado a los aspectos religiosos y morales de la actividad educativa*”, sino que “*el ideario educativo propio de cada centro puede extenderse a los distintos aspectos de su actividad*”¹⁰, pero siempre “*dentro del marco de los principios constitucionales, del respeto de los derechos fundamentales, del servicio a la verdad, a las exigencias de la ciencia y a las restantes finalidades necesarias de la educación mencionadas, entre otros lugares, en el artículo 27.2 de la Constitución y en el artículo 13.1 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, en cuanto se trate de centros que [...] hayan de dispensar enseñanzas regladas, ajustándose a los mínimos que los poderes públicos establezcan con respecto del contenido de las distintas materias, números de horas lectivas, etcétera*”¹¹, y debiendo “*orientar su actividad, como exige el apartado 2 del artículo 27, hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales*”¹². Si, como tiene dicho el Tribunal Constitucional, el ideario no se limita la formación religiosa y moral, sino que se puede extender a los distintos aspectos de la actividad educativa del centro, hay que entender que determinados requisitos de aptitud exigidos por el ideario pueden extenderse

del Estado y de la sociedad. En el ordenamiento jurídico alemán esta preocupación se extrema, aunque se va relajando a medida que avanza el tiempo.

⁹ APARICIO TOVAR, J., «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas», en AAVV, *Lecciones del Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*, Madrid 1980, p. 297.

¹⁰ STC 5/1981, FJ 8.

¹¹ *Ibid.*

¹² STC 5/1981, FJ 7.



a otros docentes además de los profesores de Religión y Moral¹³. A qué otros profesores se pueda extender es ya cuestión distinta.

Por otro lado, no puede identificarse el ideario con una determinada interpretación del mismo entre las varias posibles ni con las ideas particulares de quien en cada momento lo dirija. Ni la libertad de creación de centros docentes ni la libertad de empresa legitiman la sanción al profesor por exteriorizar ideas o tesis que no coinciden con la dirección del centro pero que “cabalmente” no son contrarias al ideario de este último.

Montoya llama la atención sobre cómo, crecientemente, la organización del trabajo en determinadas empresas, regidas por una determinada “cultura empresarial” puede plantear problemas jurídicos con el derecho a la intimidad y a la libertad ideológica del trabajador. Son cada vez las empresas, normalmente de gran tamaño, que implantan técnicas de integración psicológica y moral (cultura organizativa) que persiguen que el trabajador interiorice las “creencias”, “valores”, hábitos, “símbolos” y hasta los “ceremoniales” establecidos por la empresa, y que incluso despliegan programas dirigidos a integrar en el ámbito de los “valores y creencias” de la empresa aspectos de la vida privada de los trabajadores (actividades deportivas, excursiones, fines de semana, hábitos dietéticos dirigidos a incrementar la productividad y reducir el absentismo, y similares)¹⁴.

Hay, sin embargo, una clara diferencia entre la llamada “cultura de empresa” y el ideario. El ideario se enmarca en los propios fines de la empresa, incluso preside la fundación y la vida toda de la organización, y trasciende los valores esencialmente técnico-productivos de la cultura de empresa. Asimismo, el ideario tiene respaldo normativo, incluso constitucional en el caso de las empresas educativas, pues detrás de él está el derecho a la libertad de creación de centros docentes. Las empresas ideológicas se crean en el ejercicio de algún derecho fundamental (libertad religiosa, libertad de creación

¹³ La STSJ de Andalucía, Sevilla, de 22 de febrero de 2002 (AS 2002/3992), sobre la oposición de un profesor de un colegio religioso a la práctica de la “preceptuación” durante las horas lectivas, afirma que es esta “una actividad de orientación personal en el ámbito de los valores formativos, éticos y religiosos que el centro organiza de acuerdo con su ideario”, añadiéndose: “en cuanto proyecto educativo que se integra por un sistema coherente de ideas y principios que traducen en el ámbito de la enseñanza una forma de entender la realidad, tiene un ámbito no sólo religioso sino más amplio, mereciendo la protección y respeto que corresponde a las libertades que lo sustentan”.

¹⁴ MONTOYA MELGAR, A., «Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 23 (2000), p. 27.

de centros docentes, libertad sindical, libertad de creación de partidos políticos), lo que no ocurre con la llamada “cultura de la empresa”, que en ocasiones no tiene siquiera cabida en el derecho cívico de libertad de empresa recogida en el artículo 38 de la Constitución. Tras la cultura de empresa subyace con facilidad una concepción cuasifamiliar (si no totalitaria) de la empresa, que mal encaja en el contrato de trabajo, si es que no se trata de meras técnicas encaminadas a la motivación y productividad de los trabajadores, que pueden estar rebasando sutilmente y mediante prácticas difícilmente fiscalizables, los límites del poder de dirección del empresario. Algunas de esas prácticas no son manifestación de la libertad de empresa, sino extralimitación de dicha libertad. Quizá por ello, la cultura de empresa no se presenta directa y claramente desde un principio –que es lo que ocurre con el ideario– sino que lo hace de forma difusa y una vez que el trabajador ya se ha incorporado a la plantilla.

Es curioso el contraste entre el exceso de celo con el que, desde distintas sedes, se observa a los centros educativos con ideario propio (sobre todo católicos) y la indiferencia con la que algunas técnicas claramente ilegales vinculadas a la llamada “cultura de empresa” penetran en nuestro entorno. Si un trabajador –digamos— díscolo es despedido de una institución educativa con ideario, enseguida surge el fantasma de la discriminación; pero si eso mismo ocurre en una empresa cualquiera por no encajar el trabajador en la “cultura” de la entidad, nadie cuestiona el despido.

La peculiaridad de la relación laboral en el seno de una empresa ideológica es indudable, pues el ideario puede y suele suponer un fuerte incremento de los deberes de los trabajadores derivados del contrato de trabajo. Puede llegar a existir un reforzamiento del deber de lealtad y en algún aspecto de la vida privada del trabajador pueden llegar a tener relevancia jurídico laboral. Sin embargo, el ideario no desvirtúa el origen contractual de la relación laboral.

1.2. Selección del profesorado

Es lógico que el empresario educativo desee contar en su plantilla con trabajadores que comulguen con el ideario de la empresa, o que al menos no sean beligerantes contra el mismo, y que lo tenga en cuenta al seleccionar y contratar a los trabajadores; muy



especialmente, a sus profesores. Por lo general, el mismo interés tendrán los padres de los alumnos. ¿Plantea esto algún problema de discriminación por razones ideológicas de los candidatos que no comparten dicho ideario? La pregunta surge al hilo de la lectura de, además del artículo 14 de la Constitución, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíbe la discriminación por, entre otras circunstancias, “*religión o convicciones*”, tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo. La respuesta la encontramos en el propio significado de las prohibiciones de discriminación por cualquiera de las circunstancias enumeradas en el texto constitucional y en la ley. El principio de no discriminación admite tratos diferentes siempre que estén justificados y sean razonables. Tratándose de un centro educativo con ideario, parece razonable que las creencias y convicciones de los candidatos a cubrir un puesto de trabajo sean circunstancias a valorar por el empleador¹⁵.

En la misma línea, el artículo 1.2 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo¹⁶, establece que “*las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como trato discriminatorio*”. No plantea problema y está claro que el empresario puede indagar y valorar las cualidades personales ideológicas y religiosas cuando éstas sean necesarias para la correcta ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo a cubrir. Se trata de cualidades del candidato que presentan conexión directa con el objeto y la causa del contrato, y sin cuya concurrencia, lisa y llanamente, no podría cumplirse el proyecto contractual.

El Tribunal Constitucional ha dicho que “*no cabe duda alguna de que la facultad de seleccionar al profesorado que se estime más idóneo forma parte del derecho a crear y dirigir Centros docentes que nuestra Constitución consagra*”¹⁷. Es más, el mismo tribunal, refiriéndose a la posibilidad establecida por la vieja LODE¹⁸ de que en un momento dado la Administración educativa adopte las medidas provisionales que aconseje el normal desarrollo de la vida de un centro educativo concertado, afirma que

¹⁵ En este sentido, DE VICENTE PACHÉS, F., *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid 1998, p. 102: “*el empresario está facultado para llevar a cabo las averiguaciones pertinentes sobre las opiniones del aspirante, lo que supone una excepción a la prohibición de indagar sobre la ideología*”.

¹⁶ Convenio OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111), ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

¹⁷ STC 1985/77, FJ 24.

¹⁸ Art. 16 de la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación (1985).

“si entre esas medidas se incluyese (...) cualquiera que desconociera el carácter propio del Centro en los criterios de selección del profesorado, la norma no resultaría, en efecto, compatible con la Constitución”¹⁹. El Tribunal alude a la selección del “profesorado”, de lo que cabe entender que se refiere a todos los profesores, sin distinguir entre profesores de unas materias y de otras. Es más, en alguna sentencia, el Tribunal Constitucional, puntualizando su propia doctrina sobre actividad docente hostil o contraria al ideario de un Centro docente privado como causa de despido disciplinario, ha dicho²⁰:

“Es relevante destacar, que bajo esta doctrina subyace la premisa de que el respeto al ideario del centro por parte de un profesor está en directa conexión con el tipo de función que éste cumple en el propio Centro, esto es, la docencia. De suerte que es el propio carácter de la prestación laboral que los docentes desarrollan en los Centros de educación –especialmente cuando ésta consiste en transmitir aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza- el que impone la necesidad de compatibilizar su libertad docente con la libertad del Centro, del que forma parte el ideario”.

Más problemático es que la indagación del empresario pudiera alcanzar no sólo a los puestos de trabajo obligados al respeto del ideario²¹, sino también a puestos de trabajo neutros, es decir, a todos los puestos de trabajo. Una respuesta afirmativa podría basarse en el hecho de que desde todos los puestos de trabajo se debe colaborar en los objetivos generales de la empresa, en los que se incluye el ideario del centro²². Al menos, debemos defender la licitud de inquirir si el candidato a cubrir un puesto de trabajo neutro es, él mismo, también ideológicamente neutro; esto es, si no está en contra del ideario del centro. Aunque esta interpretación parece más que razonable, sin embargo no es unánime en la doctrina. La mayoría de la doctrina restringe la licitud de las indagaciones sobre las convicciones del trabajador exclusivamente a los puestos de trabajo sustancialmente ideológicos, entendiendo que no sería posible respecto de trabajos neutros aún dentro de

¹⁹ STC 1985/77, FJ 24.

²⁰ STC 1996/106, de 12 de junio, FJ 3.

²¹ Sería éste el trabajador cuyo trabajo consiste precisamente en propagar o transmitir ideas o creencias (*Tendenztraeger*).

²² El art. 20.2 ET consagra, como complemento del deber de diligencia del trabajador, el de “*colaboración en el trabajo*”.



una empresa de tendencia²³. Pero, polémica aparte, en cualquier caso, hay que recordar que el profesor no es un trabajador neutro²⁴.

La cuestión del alcance de la entrevista para la selección de personal no es baladí. Como se ha advertido, la cuestión a debate en torno a los centros educativos es si es admisible que una empresa de este tipo adopte un “*sistema preventivo*” o “*profiláctico*” (filtro en el proceso de selección) o si sólo es posible un “*sistema represivo*” (el empresario sólo podría actuar ante el ataque al ideario)²⁵. Cabría pues un sistema preventivo: “*si se acepta que un problema existe, ha de aceptarse que existe en todos los momentos en que pueda presentarse, incluyendo en ellos, en este caso, el acceso al empleo y no sólo la pérdida de trabajo*”²⁶. De esta manera sería perfectamente razonable y lícito indagar en el momento de la selección del personal sobre aspectos que van más allá de la aptitud técnico-profesional del candidato pero que pudieran aflorar durante la relación laboral, dificultando o impidiendo el cumplimiento del objeto contractual. La facultad de selección del empresario puede no limitarse a comprobar la mera capacidad del candidato, sino que alcanza a elegir “*a la persona más idónea para la concreta misión a la que será destinado el trabajador*”²⁷.

El Tribunal Constitucional no resuelve expresamente este debate, que parece desbordado por la realidad laboral. Observemos el extraordinario desarrollo que han tenido las técnicas de selección de personal en el común de las empresas y que vienen siendo aceptadas, salvo excepciones, pacíficamente²⁸. Dichas técnicas van mucho más allá de comprobar la aptitud y cualificación del candidato, pues penetran en lo más íntimo de la persona, buscando cualidades personales. Que un centro educativo de ideario católico (o de otra índole) quiera saber qué creencias, qué moral, qué hábitos de vida tienen los candidatos a cubrir un puesto de trabajo en dicha organización, sobre todo si se

²³ En este sentido, BAYLOS GRAU, A. P., «En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre ideología, creencias y vida privada del trabajador», en AAVV, *Estudios en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*, Madrid 1980, p. 320; DE VICENTE PACHÉS, cit., p. 102.

²⁴ STC 5/1981, FJ 24.

²⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Libertad ideológica y prestación de servicios», en *Relaciones Laborales*, 1985, II, p. 442.

²⁶ *Ivi*, p. 443.

²⁷ CALVO GALLEGOS, F. J., *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, cit., p. 195.

²⁸ MONTOYA MELGAR, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid 2001, p. 32.

trata de profesores, es del todo congruente con el cumplimiento del fin institucional de la empresa.²⁹

Con carácter general, sin tener en cuenta los supuestos de las empresas de tendencia y de los centros educativos con ideario, la doctrina es muy restrictiva con el contenido de las entrevistas. La regla general es que la entrevista debe respetar el derecho a la intimidad del entrevistado. Los autores que han abordado el tema de la entrevista consideran ilegítimas las averiguaciones y preguntas sobre el comportamiento del trabajador en su vida privada, personal y familiar³⁰. La tendencia dominante es la de entender que la entrevista debe ceñirse a preguntar sobre lo que el candidato ha hecho y ha aprendido en relación con su perfil profesional para determinar si así cumple con los requisitos del puesto de trabajo a cubrir³¹. Cuando las preguntas del empleador invadan la esfera privada del trabajador, éste quedará legitimado para contestar con inexactitud³², sin que esas falsedades puedan luego ser sancionadas ni puedan significar la nulidad del contrato de trabajo por vicio en el consentimiento³³. El trabajador que en una entrevista de trabajo viese vulnerado su derecho a la intimidad por haber sido interrogado sobre su vida personal y familiar, o sobre sus convicciones, podría también reclamar al empresario una indemnización por los daños y perjuicios, por vulneración de un derecho fundamental.

Pero esta doctrina, acuñada para el común de las empresas, no es plenamente trasladable a una empresa ideológica. En la medida en que las convicciones y, en casos más reducidos, los propios hábitos de conducta, puedan presentar conexión con la prestación del trabajador, el interés empresarial en conocer esas creencias puede estar plenamente justificado. Por dicho motivo, no parece que la indagación acerca de la

²⁹ Sobre los problemas de selección en las redes digitales, Maldonado Montoya, J. P., «Incidencia de las redes digitales en la realización del principio de no discriminación en el empleo», en FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (COORD.), Las Rozas (Madrid), 2024, pp. 89 a 118.

³⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R., «El ingreso en la empresa: técnicas de selección y límites impuestos por la negociación colectiva», en *Aranzadi Social* 1 (2003), p. 3; GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Madrid 1988, p. 49.

³¹ AGUILERA IZQUIERDO, R., «El ingreso...», cit., p. 3.

³² Ib.

³³ MONTOYA MELGAR, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 65, afirma que “salvo casos extremos en que la mentira sea la única forma de preservar la esfera privada del trabajador u otro derecho fundamental en peligro, la inducción a contratar recurriendo a falsedades u ocultaciones constituirá un vicio en el consentimiento contractual”.



disposición del candidato a cooperar con el ideario de la institución suponga una vulneración del derecho a la intimidad, ni de la libertad ideológica, ni de la religiosa. Recordemos que estos derechos fundamentales han de ponderarse con otros derechos también fundamentales, como es la libertad de creación de centros docentes (en este caso, en conjunción con la libertad de empresa).

1.3. Modalización de los deberes del trabajador

El ideario propio de la empresa incorpora al contrato de trabajo deberes contractuales adicionales. El trabajador del centro con ideario propio contrae, con claridad, deberes que se incorporan a su prestación principal.

El trabajador tiene un deber de buena fe contractual, que en el contexto del art. 20 ET se presenta como deber complementario del de diligencia del trabajador. El artículo 5 *a*) del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que los trabajadores tienen, entre otros deberes básicos, el de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia”. El artículo 20.2 ET insiste, al disponer que “en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”. Por ello, el artículo 54.2 *d*) ET considera incumplimiento contractual grave, “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, causa de despido disciplinario. Las normas laborales citadas son trasunto de las civiles: la buena fe contractual, tal y como se concibe en el artículo 1258 del Código Civil (CC), impone a los contratantes un comportamiento honesto, correcto y leal en el ejercicio de sus derechos (art. 7 CC) y en el cumplimiento de sus obligaciones. La buena fe en la ejecución del contrato de trabajo implica que cada contratante debe salvaguardar el interés del otro, incluso más allá de la disciplina legal y negocial, siempre que tal salvaguarda no implique un sacrificio apreciable del propio interés (a ello aludiría específicamente el deber de colaboración previsto en el 20.2 ET).

A este respecto, algún autor ha matizado que como “...la prestación de tendencia únicamente es coordinable si el trabajador se uniforma al fin pretendido por la empresa”, aquel tiene un deber de colaboración (art. 20.2 ET) más intenso que en otras actividades laborales, pero que no comporta la adhesión ni la global identidad ideológica empresa-

trabajador, ni implica tampoco comportamientos extralaborales del deudor de la prestación”³⁴. Lo cierto es que, si el trabajador realiza su prestación laboral en una organización orientada a la educación en unos determinados valores y creencias, tendrá necesariamente que aceptar los fines de la empresa y el ideario conducente a ellos, al menos no obstruyéndolos (otra cosa supondría violar el deber de colaboración y con él el de buena fe hacia la empresa) parece inevitable aceptar una mínima interacción entre la actividad del trabajador y los fines de la empresa.

Respecto de la empresa ideológica, “*va de suyo la aceptación de los trabajadores vinculados al desarrollo de los valores ideológicos de estos valores*”³⁵. No es que el hecho de trabajar en una empresa ideológica convierta al empleado en un propagandista de las creencias e ideas que presiden los objetivos de aquella (salvo si fue contratado precisamente para eso). Para el profesor de centros educativos con ideario propio, “*la existencia de un ideario [...] no le obliga, como es evidente, ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor*”³⁶, ya que “*el profesor no es un portador ideológico del ideario del Centro donde desarrolla su actividad*”³⁷. Cuestión distinta es la de que el profesor sí tiene un claro deber de no entorpecer la difusión de dicho ideario, pues, de hacerlo, estará incumpliendo su obligación contractual. En efecto, los actos del trabajador que, solapada o directamente, ataquen el ideario propio de la empresa suponen incumplimientos del deber de buena fe contractual. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional desde muy pronto y en diversas ocasiones³⁸.

De la doctrina constitucional se deduce que el efecto que el ideario de la empresa despliega sobre las obligaciones del trabajador tiene, fundamentalmente, un sentido pasivo, que se traduce en un deber de abstención, de no hacer, de no hostilidad. Este deber, consistente en no atacar el ideario del centro, alcanza a todos los trabajadores de la empresa, sin excepción.

³⁴ BLAT GIMENO, F., cit., p. 90.

³⁵ MONTOYA MELGAR, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., p. 32.

³⁶ STC 5/1981, FJ 10.

³⁷ STC 106/1996, FJ 3.

³⁸ Sentencias TC 5/1981, FJ 10; 47/1985, FJ 3; 77/1985, FJ 9, y 106/1996, FJ 3.



Las expresiones del trabajador ridiculizando y hostigando gravemente un acto de gran relevancia religiosa en un hospital regido por una Orden religiosa no son “*una mera falta de respeto u ofensa al empresario; ni una falta ordinaria contra la buena fe que debe presidir las relaciones laborales...*”, sino “*un atentado contra la libertad ideológica, religiosa y de culto del empresario, y seguramente también contra su libertad de expresión*”³⁹. Los ataques contra el ideario del centro suponen no sólo un incumplimiento, de su prestación principal, sino la vulneración de un derecho fundamental de la institución educativa.

No sería extraño que el empresario ideológico desease que sus trabajadores hicieran algo más que respetar el ideario de la empresa. ¿Es esto posible? ¿Es exigible a los trabajadores algo más que un abstenerse de atacar el ideario? ¿Tiene el trabajador de la empresa ideológica un deber absoluto de fidelidad que alcanzaría a todos los dominios de la vida del trabajador? Tanto la doctrina académica como el Tribunal Constitucional son tajantes, al entender que un supuesto deber de fidelidad absoluta del trabajador no tiene encaje en nuestro sistema de derechos fundamentales⁴⁰. Cuando se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (1980), el legislador español desechó cualquier alusión a un deber de fidelidad personal de los trabajadores, sustituyéndolo por la obligación civil de la buena fe contractual. Con ello se quería evitar cualquier identificación con una concepción totalitaria del deber de fidelidad, que hasta ese momento había prevalecido en la doctrina y en la jurisprudencia, imponiéndose a una interpretación literal del término “fidelidad”⁴¹.

Para el común de los trabajadores de una empresa con ideario propio, lo más que hay –y no es poco- es una acentuación del deber de buena fe del trabajador⁴², y, como alternativa, habría que entender que existe un deber de buena fe genérico, que al impedir la concurrencia desleal del trabajador (art. 21 ET), impondría a éste un deber de abstención “*de comportamientos definibles como de concurrencia desleal ideológica, es*

³⁹ MONToya MELGAR, A., «Sentencia 106/1996, de 12 de junio. La frontera entre la libertad de expresión del trabajador y ofensas del empresario; y la posible vulneración por aquel de derechos fundamentales de éste», en *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social* (1996), t. XIV, p. 196.

⁴⁰ En este sentido, BLAT GIMENO, F., cit., p. 93 . En el mismo sentido, la STC 120/1983, de 15 de diciembre, FJ 2.

⁴¹ Al respecto, MARTÍN VALVERDE, A., «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», en VVAA, *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla 1977, pp. 88 a 92.

⁴² En este sentido, BLAT GIMENO, F., cit., p. 93.

decir, comportamientos que, además de traducirse en manifestaciones ideológicas contrarias, estén acompañados de una propaganda tal susceptible de desviar la clientela, de convencer a los destinatarios del mensaje de la organización a una distinta concepción”⁴³. El deber de concurrencia del trabajador no quedaría así restringido a las actividades industriales y comerciales, sino que se extendería a los intereses y objetivos de la empresa expresados en su ideario.

Además, en una empresa ideológica y en un centro educativo con ideario propio pueden existir puestos de trabajo que exijan algo más que respeto pasivo al ideario del centro, es decir, que llegaren a exigir la asunción, defensa y propagación de ese ideario, afectando así a la conciencia personal del trabajador. En estos puestos de trabajo ocurre que el deber del trabajador con respecto al ideario ya no tiene un sentido negativo, sino positivo, de hacer.

El trabajo contratado puede exigir, en efecto, conductas concretas encaminadas a la transmisión del ideario. Este sería el caso, por ejemplo, del profesor contratado para impartir en un colegio la asignatura de Religión y Moral Católicas, o en una Universidad, Doctrina Social de la Iglesia, o similar. Lo que ocurre en estos supuestos es que dentro del objeto del contrato, dentro del trabajo contratado, está incluida la actividad de transmisión de una fe, de una moral o de una doctrina concretas. Podemos así decir que un aspecto *a priori* irrelevante para una relación laboral común, cual es la convicción del trabajador, se torna aquí en un requisito inexcusable para el cumplimiento de la obligación contractual.

En fin, la libertad de cátedra no impide la normal aplicación de las disposiciones legales en materia disciplinaria⁴⁴, pero el despido del profesor universitario que tenga su origen en las tesis científicas o posturas ideológicas de éste debe ser calificado como nulo, por atentar contra la libertad de cátedra, que es un derecho fundamental (art. 55.5 ET). En el caso de un centro docente con ideario propio, la libertad de cátedra no ampara al profesor que incumple su deber de buena fe y colaboración atacando abierta o solapadamente al ideario, negándolo “públicamente”, o que critica de forma grave y

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ STSJ Castilla y León, Burgos, de 13 de mayo de 2003 (Ar. 436).



notoria los principios básicos de la entidad⁴⁵. Recordemos que en la base de ese ideario está el derecho fundamental a la creación de centros docentes. No obstante, parece que la libertad de cátedra podría llegar a amparar determinadas opiniones discrepantes con aspectos puntuales del ideario educativo en función de determinadas circunstancias, entre las que, a nuestro juicio, habría que valorar el rigor científico de la investigación que las respaldara, el ámbito estrictamente científico en que la tesis del profesor se hiciera pública, el ánimo científico del profesor al hacerlas públicas y el daño que en los fines de transmisión del ideario pudiera producir.

2. PROFESORADO DE RELIGIÓN EN CENTROS DOCENTES DE TITULARIDAD PÚBLICA

La relación de trabajo de los profesores de Religión es bastante más compleja cuando el centro educativo en el que presta servicios es de titularidad pública, es decir, cuando su empleador es una Administración pública, la administración pública competente. La dificultad estriba en encajar una actividad de contenido religioso como la transmisión de la fe en el esquema contractual de la relación laboral cuando el empresario (en sentido jurídico-laboral) y titular del poder de dirección, la Administración pública, es, necesariamente aconfesional, pues, tal como comienza afirmando el artículo 16.3 de la Constitución española, “*ninguna confesión tendrá carácter estatal*”. Como desde muy pronto dijo el Tribunal Constitucional: “*Todas las instituciones públicas y muy especialmente los centros docentes, han de ser, ideológicamente, neutrales*”⁴⁶.

A pesar de su no confesionalidad, el Estado tiene sin embargo un deber de cooperación con las confesiones religiosas en general y la católica en particular; deber y matiz de ese deber –respectivamente— recogidos en el inciso final de ese mismo precepto de la Constitución: “*Los poderes públicos tendrá en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones*”.

Como el Tribunal Constitucional ha afirmado, la magna norma exige a los poderes públicos una actitud positiva respecto al ejercicio colectivo de la libertad religiosa, que

⁴⁵ CALVO GALLEGOS, F. J., *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, cit., p. 258.

⁴⁶ STC 5/1981, FJ 9.

en su dimensión individual comporta el derecho a recibir la educación religiosa y moral que concuerde con las propias convicciones.

La enseñanza de la religión no es como la enseñanza de cualquier otra asignatura, por muy importante que esta sea; conlleva una formación moral y religiosa que genere en el alumno una concepción trascendente de la vida, según la fe. La actividad del profesor de Religión, cuya misión última es la de transmitir la fe, queda a mitad de camino entre la actividad religiosa típica, por definición sustraída de la utilidad humana, y la actividad laboral común, caracterizada precisamente por estar encaminada a la utilidad.

En la selección del profesorado de Religión no se tiene en cuenta únicamente la capacitación profesional y actitudes de las personas candidatas, sino también su fe, y por tanto, lo más profundo e íntimo de la persona. Difícil, siempre.

Es claro que la Administración educativa no es —ni puede ser— una empresa de tendencia. Pero ello no desliga al profesorado de Religión de sus deberes de lealtad para con el credo que enseña. No estamos aquí ante un mero deber de abstención de cualquier acto que directa o indirectamente suponga un ataque al credo, como ocurre con el profesor de una asignatura concreta de un centro educativo con ideario propio. Se trata de un deber de hacer, de contenido positivo, que no solo presupone la fe, sino también la coherencia con el credo y moral que se enseña.

La especialidad respecto a la causa típica del contrato de trabajo afecta tanto al profesorado de Religión de un centro privado como a un centro de titularidad pública, pero en este segundo supuesto, la articulación de la relación laboral es bastante más compleja. La formación religiosa conlleva actitudes de fe, pero la no-confesionalidad del Estado impide que la Administración educativa valore aspectos básicos de la enseñanza de religión. Se hace así necesaria una cierta intervención de la confesión religiosa, cualquiera que esta sea.

Obviamente, para la Administración educativa la finalidad e la contratación no es la “transmisión de la fe”, sino la prestación de un servicio que garantice el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación moral y religiosa concorde con sus propias convicciones, que es lo que del artículo 27.3 de la Constitución se deduce.

Para el profesorado de Religión Católica hay que estar a lo previsto en el Acuerdo de 3 de enero de 1979, entre el Estado Vaticano y el España, sobre la enseñanza y asuntos



culturales, que, como el Tribunal Constitucional ha dicho, tiene naturaleza de tratado internacional⁴⁷. Además de con la Santa Sede, el Estado español ha suscrito acuerdos de cooperación con otras confesiones: la Federación de Entidades Evangélicas de España, la Federación de Comunidades Israelitas de España y la Comisión Islámica de España.

La enseñanza de Religión en centros públicos no solo afecta a los derechos y libertades educativas del artículo 27 de la Constitución. Están asimismo implicados otros derechos fundamentales, como la libertad religiosa (art. 16 CE) y el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (art. 23.2 CE). Se plantean además problemas relacionados con el principio de no discriminación (art. 14 CE), así como con la libertad personal. No obstante, por lo que al principio de no discriminación se refiere, hay que tener presente el quinto apartado del artículo 4 de la Directiva 113 de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios, según el cual la Directiva *“no prohíbe las diferencias de trato cunado la prestación de bines y servicios de forma exclusiva o principal de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios”*. Teniendo en cuenta la excepción, si el acto de culto en una determinada religión solo puede ser realizado por varones, esa discriminación es admitida. La excepción se justifica en la autonomía de las confesiones y su derecho, derivado de aquella, a elegir sus representantes⁴⁸. Al anterior supuesto se viene asimilando el caso en que, conforme a los dogmas y principios de una determinada confesión religiosa, la transmisión de la fe está reservada a los varones⁴⁹.

Cambiando de rumbo, en España, los problemas se plantean con el grado de libertad de la confesión religiosa para retirar la declaración de idoneidad al profesor de Religión ante conductas de la vida privada que pudieran ser incoherentes con la moral que enseñan. Se puede hacer un rápido análisis de la evolución del Tribunal Constitucional en esta materia.

⁴⁷ Auto del Tribunal Constitucional 190/2009, de 23 de junio, FJ 3.

⁴⁸ MOTILLA DE LA CALLE, A., «El derecho a discriminar en las relaciones laborales: excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en Europa», en *Revista Española de Derecho del Trabajo* 158 (2013), pp. 9-11/14.

⁴⁹ CAÑAMARES ARRIBAS, S., «Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral», en *Revista Española de Derecho el Trabajo* 155 (2012), p. 9/17.

La primera sentencia en la que el intérprete de nuestra ley fundamental se ocupa de ello es la sentencia del Tribunal Constitucional 38/2007. Según dicha sentencia el juicio de idoneidad se extiende a:

“los extremos de la propia conducta del profesor, en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida esta en último término, sobre todo, como vía para la transmisión de determinados valores; una transmisión que encuentra en el ejemplo y el testimonio personales un instrumentos que las Iglesias pueden legítimamente considerar irrenunciable”⁵⁰.

La sentencia del Tribunal Constitucional 128/2007 reiteró esa doctrina; desestima el recurso de amparo interpuesto por un profesor de Religión varón al que se le retiró la declaración eclesiástica de idoneidad tras haber hecho pública su condición —sobradamente conocida por la autoridad eclesiástica mucho antes— de sacerdote secularizado, casado por lo civil y con hijos, así —y sobre todo— como la pertenencia a un movimiento pro celibato opcional, contrario a la doctrina de la Iglesia Católica, con el consiguiente escándalo.

Ahora bien, se produce un importante giro en la sentencia 51/2011 del mismo tribunal. En este caso, el Obispado había retirado la declaración eclesiástica de idoneidad a profesora de Religión Católica que había contraído matrimonio civil con un varón previamente divorciado (casado por la Iglesia), circunstancia esta que, a juicio de la autoridad eclesiástica, resulta incoherente con la doctrina de la Iglesia sobre el matrimonio. En este caso, el Tribunal Constitucional otorga el amparo a la profesora, pero para ello, rectifica en parte la doctrina que venía manteniendo. Según la STC 51/2011, la circunstancia de que la profesora hubiese contraído matrimonio civil aparece por completo desvinculada de su actividad docente y no se tradujo en desviación alguna de sus enseñanzas.

¿A qué se debe esta alteración del Tribunal Constitucional de lo que parecía una doctrina consolidada? Parece que, en un determinado momento, el Tribunal decide conceder mayor peso a la libertad personal que a la libertad religiosa en su dimensión

⁵⁰ El criterio es reiterado en las SSTC 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89 y 90/2007.



colectiva. Pero puede también pensarse que a ese giro interpretativo coadyubó cierta falta de coherencia por parte de las autoridades eclesiásticas, pues sin en un caso se toleró durante años la situación irregular del profesor de religión varón, sacerdote casado por lo civil, hasta que este exteriorizó sus ideas sobre celibato opcional en prensa, mientras que la reacción con la retirada de la declaración de idoneidad fue inmediata ante la profesora casada por lo civil con un divorciado. Se podrá decir que son casos distintos y que se trata de distintas diócesis, pero son esas disquisiciones de difícil entendimiento, muy especialmente contempladas desde el siglo.

No obstante, el mero matrimonio civil o el simple ejercicio de derechos fundamentales por parte del profesor de Religión no es suficiente para establecer una suerte de blindaje ante una futura retirada de la declaración de idoneidad por parte de la confesión religiosa. El propio Tribunal Constitucional, en su sentencia 140/2014, exige algo más: la conexión temporal entre el matrimonio civil y la retirada de la declaración de idoneidad, que la autoridad religiosa tenga conocimiento de ese matrimonio, que ese matrimonio civil obedezca a la imposibilidad de contraer matrimonio religioso (caso del previamente divorciado).

En todo caso, que el tema no está cerrado lo evidencia la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de octubre de 2016⁵¹. Según esta sentencia, la extinción del contrato de trabajo de un profesor de religión con el Estado croata una vez que la diócesis le retiró la idoneidad por contraer matrimonio civil estando previamente casado canónicamente no vulnera el derecho al respeto a la vida privada y familiar establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Existe una interferencia en la vida privada, pero que no resulta desproporcionada: la persona trabajadora era conocedora de “*los requisitos de lealtad especial hacia las enseñanzas y la doctrina de la Iglesia*” que su posición como profesor de Religión católica comportaba.

⁵¹ Caso Travaš contra Croacia.