

IDEOLOGÍA Y NEUTRALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES*

IDEOLOGY AND NEUTRALITY IN LABOUR RELATIONS

IDÉOLOGIE ET NEUTRALITÉ
DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

José Luis LÁZARO SÁNCHEZ**

RESUMEN: La relación de la ideología con las relaciones laborales ha tomado en los últimos tiempos un cierto protagonismo como consecuencia no sólo del ejercicio de un derecho fundamental para las personas empleadas, sino también por la “neutralidad” ideológica que como premisa han adoptado las empresas en la gestión de sus recursos humanos, y en las manifestaciones que de esta índole se permiten a los trabajadores. También, por la tendencia en algunas empresas de adoptar decisiones en el ámbito de las relaciones laborales a partir de criterios ideológicos. Y uno de los ámbitos más controvertidos para el ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones laborales es el de las llamadas empresas de tendencia.

Palabras clave: libertad ideológica, derechos fundamentales, tribunal constitucional.

* Recibido el 3 de mayo de 2020 y aceptado para su publicación el 15 de septiembre de 2021.

Este trabajo forma parte de los resultados del Proyecto de Investigación denominado Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico social (Proyecto I+D+i FEDER Andalucía; US: 1264479)

** Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, con experiencia, ininterrumpida, en la docencia universitaria desde 1993, y con una trayectoria y resultados en la investigación, traducidos, por un lado, en más de 45 publicaciones, entre monografía, artículos en revistas especializadas y capítulos de libros, que abarcan las diversas materias que integran el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siendo dos las principales líneas de investigación: los diversos aspectos relacionados con el empleo y la negociación colectiva. También, por otro, en la celebración de varios contratos de transferencia del conocimiento, celebrados tanto con empresas privadas, como con instituciones y organizaciones públicas.



ABSTRACT: The relationship between ideology and labour relations has recently taken a certain role as a result not only of the exercise of a fundamental right for a employed people, but also because of the ideological neutrality that companies have adopted as a premise in the management of their human resources, and in the demonstrations that the workers are allowed of this nature. Also because of the tendency in some companies to make decisions in the field of labour relations based on ideological criteria. And one of the most controversial areas for the exercise of fundamental Rights in labour relations is that of so called trend companies.

Keywords: ideological freedom, fundamental rights, constitutional court.

RÉSUMÉ: La relation entre l'idéologie et les relations de travail a récemment pris un certain rôle non seulement de l'exercice d'un droit fondamental pour les salariés, mais aussi de la neutralité idéologique que les entreprises ont adoptée comme prémisses. Dans la gestion de leurs ressources humaines, et dans les manifestations que les travailleurs sont autorisés de cette nature. En outre, en raison de la tendance de certaines entreprises à prendre des décisions dans le domaine des relations de travail sur la base de critères idéologiques. Et l'un des domaines les plus controversés pour l'exercice des droits fondamentaux dans les relations de travail est celui des entreprises dites tendance.

Mots-clés: liberté idéologique, droits fondamentaux, cour constitutionnelle

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La delimitación de las organizaciones de tendencia a través de la doctrina del Tribunal Constitucional.* III. *Nuevos escenarios, empresariales, ideologizados, y nuevos ámbitos de neutralidad en las empresas.* IV. *Algunas conclusiones.* V. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más interesantes en el análisis de las relaciones laborales es el que tiene que ver con el ejercicio de los derechos fundamentales, en particular con aquellos derechos de las personas cuya titularidad proviene de la condición de ciudadanos, los que la doctrina denomina derechos fundamentales inespecíficos. Y si eso es así, en general, aún lo es más en el ámbito de las organizaciones que en atención a sus finalidades poseen un ideario que condi-

ciona sus actividades. Las llamadas empresas de tendencia representan, por tanto, un lugar privilegiado para observar la efectividad de tales derechos.

En este terreno, en los últimos años, contamos con un bagaje doctrinal y jurisprudencial importante, y es ésta faceta la que, a nuestro juicio, ofrece un lugar privilegiado para analizar los nuevos conflictos que se están generando en la relación de trabajo. A través de las resoluciones judiciales podemos apreciar qué conflictos persisten, pero sobre todo ver cómo otros afloran, y a esta labor dedicamos el presente estudio, que se centra, sobre todo en la doctrina del Tribunal Constitucional y en las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

II. LA DELIMITACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA A TRAVÉS DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Como la doctrina viene señalando, las empresas de tendencia se describen, desde la óptica jurídica-laboral, como organizaciones en cuyas relaciones laborales, los derechos fundamentales se ven modulados, excepcionalmente, en su ejercicio; principalmente el derecho a la no discriminación, pero también otros, como el derecho de libertad religiosa e ideológica, el de intimidad y protección de datos, o el de libertad de expresión. Además, y como aquélla ha subrayado, se trata de una categoría de empleadores que, no reconocidos expresamente a nivel legislativo interno, pero sí a nivel de la Unión Europea, ha adoptado diversas Directivas en las que se incluye esta perspectiva, que, en cambio, no han sido incluidas en las normas nacionales que las han traspuesto.

Y por lo que se refiere a nuestro Tribunal Constitucional, traemos a colación, en primer lugar, la sentencia 5/1981, del 13 de febrero, sentencia recaída en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra varios preceptos de la Ley Orgánica 5/1980, del 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares. Consideraban los recurrentes que esta ley no señalaba límites al alcance del ideario que pudieran adoptar los centros privados, lo que podía afectar a la libertad ideológica de los profesores, padres y alumnos.

Resulta de interés recordar que los recurrentes argumentaban que en la creación de centros docentes

hay aspectos distintos de los que afectan al contenido mismo de la enseñanza, como son los relativos a la moral y a la religión, en los que cada centro puede tener su propia orientación, su carácter propio, el cual debe ser respetado por

los profesores con un deber de discreción, evitando —en cada caso de discrepancia— el ataque frontal. A ese carácter propio debe estar referido y limitado el ideario, sin que puedan introducirse en éste otros aspectos de carácter didáctico, cultural o pedagógico, que son manifestación del poder de dirección del titular del centro, pero que ya no condicionan la libertad de enseñanza de los profesores.¹

Subrayaba el recurso,

la protección que la Constitución (art. 16.1 y 2) otorga a las acciones de los profesores que afectan a su vida personal e íntima, y sostiene que en caso de colisión entre tales acciones y el ideario del centro habrá de jugar el principio de discreción, que será el que indique en cada ocasión cuándo la conducta íntima y privada del docente choca con el ideario o cuándo es el ideario el que quiere invadir estos ámbitos privados.²

Para el Tribunal, y a diferencia de la necesaria neutralidad ideológica de las instituciones públicas en general, y de los centros docentes públicos en particular, el derecho reconocido, en la norma de referencia, a los titulares de los centros privados a establecer un ideario educativo propio, se mueve dentro de los límites de la libertad para crear centros docentes.

Partiendo de ello, y abordando el aspecto que más nos interesa, reconoce el Tribunal el problema que pudiera plantearse entre el ejercicio de la libertad de enseñanza por el titular del centro al dotar a éste de un ideario propio y la libertad de enseñanza que, dentro de los límites de dicho ideario, y en desarrollo del artículo 27.1 de la Constitución, concede la ley a los profesores de los centros privados. Y en este sentido, concluye que

la existencia de un ideario, conocida por el profesor al incorporarse libremente al centro o libremente aceptada cuando el centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, 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. El profesor es libre como profesor, en el ejercicio de su actividad específica. Su libertad es, sin embargo, libertad en el puesto docente que ocupa, es decir, en un determinado centro y ha de ser compatible, por tanto, con la libertad del centro, del que forma parte el ideario. La libertad

¹ STC 5/1981, I. Antecedentes, apartado 3, párrafo 3.

² STC 5/1981, I. Antecedentes, apartado 3, párrafo 4.

del profesor no le faculta por tanto para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario, sino sólo para desarrollar su actividad en los términos que juzgue más adecuados y que, con arreglo a un criterio serio y objetivo, no resulten contrarios a aquél (F.J.10°).

Añade, que las diferencias de criterios entre el centro y los docentes relacionadas con el ideario del centro deben resolverse a través de la jurisdicción competente y, en último término y en cuanto haya lesión de derechos fundamentales o libertades públicas, por la vía de amparo ante el propio Tribunal, pero no mediante el establecimiento apriorístico de una doctrina general.

Finaliza el Tribunal su análisis sobre estas cuestiones argumentando que (F.J.11°)

aunque ciertamente la relación de servicio entre el profesor y el centro no se extiende en principio a las actividades que al margen de ella lleve a cabo, la posible notoriedad y la naturaleza de estas actividades, e incluso su intencionalidad, pueden hacer de ellas parte importante e incluso decisiva de la labor educativa que le está encomendada.

Como se puede apreciar, de esta primera sentencia del Tribunal Constitucional sobre la materia cabe concluir, por un lado, que la posibilidad de que una empresa —un centro de enseñanza privado, cabría decir mejor— adopte un ideario, que rijan o condicione el desarrollo de sus actividades, tiene encaje constitucional. También lo tiene, por otro lado, que la ideología de este tipo de organizaciones module la actividad laboral de las personas que emplean, afectando a sus conductas más allá del terreno profesional, y excluyendo, al rechazar los argumentos del recurso, que puedan producirse conductas de los empleados contrarias a la ideología de la empresa en tanto se mantengan en un terreno no revelado, “discreto”. No obstante, precisa el Tribunal, el que tales comportamientos afecten al vínculo contractual debe venir motivado porque esas conductas sean notorias y revistan determinadas características.

En una sentencia posterior, la 47/1985, del 27 de marzo, el Tribunal Constitucional reitera estos argumentos con ocasión del recurso de amparo presentado por una profesora de un centro de enseñanza despedida, a juicio del colegio, a causa de la disconformidad de aquélla con las normas de éste, así como por desarrollar su actividad profesional en forma que no se ajusta el ideario del centro.

Merece referirse, brevemente al *iter* judicial de este caso, y que comenzó por una sentencia que declaró nulo el despido debido a los términos, de generalidad

y ambigüedad, en que están redactados las causas o motivos del despido en la carta. Rechazaba así la sentencia la petición de la demandada de que la calificación del despido fuese la de nulidad radical, por entender la existencia de un motivo discriminatorio,³ petición que la sentencia desestimó porque, si bien es cierto que la parte demandada no probó los hechos alegados en la carta de despido, consideró que los motivos del despido son razonablemente ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional. Recurrida en suplicación, la sentencia del TCT desestimó el recurso y confirmó en todo la sentencia impugnada.

Dos aspectos destacamos del razonamiento del Tribunal Constitucional en esta sentencia. El primero, que situado el proceso desde sus inicios en un terreno de dimensión constitucional, el de los derechos fundamentales, y en concreto en el de libertad ideológica, los órganos judiciales no deben quedarse en el plano de la legalidad sin adentrarse en el de la constitucionalidad, ponderando la efectividad de dichos derechos.

El segundo, que partiendo del reconocimiento de que los centros docentes privados pueden adoptar un determinado ideario educativo, que debe ser respetado por los profesores, existen límites —representados por los principios constitucionales— en cuanto a los efectos contractuales que puedan provocar ciertas conductas de los docentes. Y en este sentido, se subraya que

una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del Profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de «ataque abierto o solapado» al ideario del Centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16 implica, asimismo, que la simple disconformidad de un Profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro.⁴

Puede concluirse, en línea con la sentencia precedente, que el ideario de una organización no puede aplicarse ilimitada y desproporcionadamente, sancionan-

³ Ha de contextualizarse esta petición, ya que, como solicitaba la demandante, la causa del despido era una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución y al 16.2 si la discriminación es por motivos religiosos, y no sería suficiente una mera declaración de nulidad, que podía resolverse en indemnización sin readmisión, sino la de nulidad radical, que necesariamente deriva en la readmisión del trabajador.

⁴ STC 47/1985, II. Fundamentos jurídicos, apartado 3.

do a partir del mismo con el despido cualquier conducta relacionada con aquél por parte de los empleados. Y vuelve a configurarse como elemento valorativo que las conductas no signifiquen una mera disconformidad con dicho ideario, o lo que es igual, que el comportamiento *contrario* sea cualitativamente significativo, además de que sea notoria, se haya exteriorizado, lo que, sin duda, revela un componente de abierta oposición a dicho ideario.

Una tercera sentencia del Tribunal Constitucional a considerar es la 38/2007, del 15 de febrero de 2007, derivada de la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto de algunas disposiciones de la Ley Orgánica 1/1990, de ordenación general del sistema educativo, y de algunos artículos del Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales, del 3 de enero de 1979, entre España y la Santa Sede.

Ha de recordarse que el caso que llevó a plantear dicha cuestión fue la no renovación del contrato de una profesora de religión, por mantener una relación afectiva con un hombre distinto de su esposo, del que se había separado. Como es sabido, la contratación del profesorado de religión católica exigía hallarse en posesión de la cualificación acreditada mediante la declaración eclesíastica de idoneidad, que recaía en el Ordinario Diocesano del lugar.

El Tribunal Constitucional no admitió la cuestión de inconstitucionalidad, rechazando como arbitraria o irrazonable, o ajena a los principios de mérito y capacidad, la exigencia de declaración de idoneidad. Tampoco estimó que existiera discriminación por motivos religiosos, debido a que se trata de contratos de trabajo celebrados con el objeto de impartir la enseñanza de la religión católica.

Pero al margen de ello, consideró, en lo que a nosotros interesa, que

el sistema de contratación de este profesorado no implica la conversión de las Administraciones públicas en una empresa de tendencia, lo que, efectivamente, por otro lado resultaría incompatible con el art. 103.1 CE —neutralidad los poderes públicos, derivada de la aconfesionalidad del Estado—. Y ello porque las Administraciones públicas no desarrollan tendencia ni ideario ideológico alguno, sino que ejecutan la cooperación con las Iglesias en materia de enseñanza religiosa en los términos establecidos en los acuerdos que la regulan y en las normas que la desarrollan, contratando para ello a personas que han sido previamente declaradas idóneas por las autoridades religiosas respectivas, que son las únicas que pueden valorar las exigencias de índole estrictamente religiosa de tal idoneidad.⁵

⁵ STC 38/2007, II. Fundamentos jurídicos, 10, último párrafo.

Además, señaló el Tribunal que los vínculos contractuales entre los profesores de religión y la Iglesia no son los propios de una empresa de tendencia, categoría ésta sobre la que el Tribunal recuerda que despliega toda su virtualidad en el ámbito de las relaciones laborales privadas. También precisó el Tribunal, apoyándose en pronunciamientos anteriores, que en las contrataciones celebradas para impartir docencia de la religión puedan llegar a modularse los derechos del profesorado “en consonancia con el ideario de los centros privados (STC 47/1985), cuya libertad de creación comporta la posibilidad de dotarlos de un carácter u orientación propios (STC 5/1981)”.⁶

No obstante lo anterior, añade el Tribunal Constitucional que las relaciones derivadas de este sistema de contratación del profesorado de religión configuran una categoría específica y singular, que presenta diferencias con las empresas de tendencia pero también algunas similitudes con éstas. Y en este último plano, apuntó en la referida sentencia 38/2007 que

la exigencia de la declaración eclesiástica de idoneidad no consiste en la mera obligación de abstenerse de actuar en contra del ideario religioso, sino que alcanza, de manera más intensa, a la determinación de la propia capacidad para impartir la doctrina católica, entendida como un conjunto de convicciones religiosas fundadas en la fe. El que el objeto de la enseñanza religiosa lo constituya la transmisión no sólo de unos determinados conocimientos sino de la fe religiosa de quien la transmite, puede, con toda probabilidad, implicar un conjunto de exigencias que desbordan las limitaciones propias de una empresa de tendencia, comenzando por la implícita de que quien pretenda transmitir la fe religiosa profese él mismo dicha fe.

De este último razonamiento, parece desprenderse que hay una categoría especial de relaciones en las que la modulación a los derechos de los empleados puede ser mayor incluso que las inherentes a las empresas de tendencia. Esto enlaza con la doctrina de las sentencias anteriores, en el sentido que la constitucionalidad de que ciertas organizaciones tengan un ideario que oriente sus actividades y condicione la labor de quienes las desarrollen, encuentra limitaciones en lo que se refiere a la exigencia de una plena identidad de los empleados con ese ideario, lo que es debido a la ponderación que haya de observarse en la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores. Interpretamos la argumentación del Tribunal Constitucional de que en determinadas funciones

⁶ STC 38/2007, II. Fundamentos jurídicos, 10, segundo párrafo.

—la enseñanza religiosa— haya exigencias que desbordan las limitaciones de las empresas de tendencia conduce a considerar que en esas tareas aquellas limitaciones son menores que las existentes en estas organizaciones; o lo que es igual, que la modulación de los derechos fundamentales de los trabajadores es de mayor intensidad.

Otra sentencia del Tribunal Constitucional que debe reseñarse es la 128/2007, resolución que recae, de nuevo, sobre un asunto relacionado con la enseñanza religiosa y con el comportamiento, no docente, de quienes la imparten. En este caso, se trataba de un sacerdote al que le fue concedida la dispensa al sacerdocio, que contrajo matrimonio civil y que fue profesor de religión y moral católicas en dos Institutos de Formación Profesional, desde el 1o. de octubre de 1991 hasta el 29 de noviembre de 1997, fecha en la que es cesado por el obispo en virtud de un oficio en el que dispuso la no renovación de su contrato actual. Tal decisión se justificó por su participación en el Movimiento Pro-celibato Opcional, que propugna el cambio de la regla del celibato vinculante para los clérigos de la Iglesia, y hacer pública su situación. En este sentido, se alegó una información publicada en prensa en la que aquél hacía pública exhibición de su condición de miembro del Movimiento, así como de su estado matrimonial civil. Además, aparecía solidario con ciertas opiniones sobre aborto, control de natalidad, divorcio y sexo. Todo ello, a juicio del Obispado, determina que deje de reunir las condiciones de idoneidad para impartir la enseñanza religiosa, ya que a los sacerdotes secularizados no les está permitido impartir clases de religión y moral católicas, a no ser en casos muy excepcionales en los que el obispo, ante circunstancias especiales y siempre que no exista peligro de escándalo, lo conceda como una gracia.

En la ponderación de los derechos fundamentales en juego —por una parte, la libertad religiosa, en su dimensión colectiva o comunitaria, de la Iglesia católica, y el deber de neutralidad religiosa del Estado, y, por otra, los derechos fundamentales del recurrente, la libertad ideológica y religiosa y la libertad de expresión—, el Tribunal Constitucional, apoyándose en su sentencia 38/2007, y partiendo de la asentada doctrina que determina que ningún derecho, ni aun los fundamentales, es absoluto o ilimitado, consideró (F.J.11º y 12º) que la modulación producida en los citados derechos fundamentales del demandante lo fue en la estricta medida necesaria para salvaguardar su compatibilidad con la libertad religiosa de la Iglesia católica, y encontraron su justificación en el respeto al lícito ejercicio del derecho fundamental de la Iglesia católica a la libertad religiosa, en su dimensión colectiva o comunitaria en relación con el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos (artículo 27.3 CE).

Como se aprecia en esta sentencia, a la que dos magistrados formularon un voto particular, el Tribunal reitera los argumentos utilizados en pronunciamientos anteriores, a la vez que se erige en elemento de especial análisis la conducta del trabajador despedido, y en particular sus manifestaciones públicas, todo lo cual determinó considerar que su actuación sobrepasó los límites derivados de la naturaleza de sus tareas, determinando que el Tribunal no concediera el amparo pedido.

Y una última sentencia del Tribunal Constitucional traemos a colación, la 51/2011, del 14 de abril de 2011, que contó con un voto particular, en la que si bien se analiza un escenario similar a alguno de los comentados, presenta singularidades de interés en el asunto que nos ocupa.

En este caso, como en anteriores, se trataba de una profesora de religión católica a la que el ordinario diocesano de Almería no propone para seguir impartiendo docencia, al haber tenido conocimiento que había contraído matrimonio civil con persona divorciada. Comparte, pues, este asunto aspectos ya analizados —no contratación, renovación, por parte de la Administración educativa de profesores de religión católica como consecuencia de la propuesta de la autoridad religiosa, basada en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede de 3 de enero de 1979, que, en este caso, obedeció a la circunstancia descrita.

No obstante, la diferencia con casos anteriores radica en que la causa que lleva a la no renovación del contrato supone el ejercicio de un derecho fundamental, el de contraer matrimonio, decisión vinculada al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 10.1 de la Constitución, como el propio Tribunal Constitucional ha precisado —sentencia 184/1990, del 15 de noviembre—, que determina que el ejercicio de este derecho no pueda verse limitado por otros condicionamientos que no sean los que resulten de las normas de orden público interno.

El Tribunal recordó su doctrina acerca de la necesidad de ponderación de los derechos fundamentales en juego, y ello a partir de recordar que las propuestas de la autoridad religiosa a la Administración educativa para los nombramientos de profesores de religión católica están sometidas al control judicial. En efecto, aun cuando el citado Acuerdo determine que los nombramientos deban recaer en personas previamente propuestas por el ordinario diocesano, y que dicha propuesta esté basada en consideraciones de índole moral y religiosa y en el ejercicio de la libertad religiosa en su vertiente colectiva, ello no supone exclusión alguna de la potestad jurisdiccional de los jueces y tribunales españoles, de conformidad con los artículos 24.1 y 117.3 CE, en relación con el principio de aconfesionalidad del Estado (artículo 16.3 CE).

Esto llevó a considerar al Tribunal Constitucional que el hecho de que los órganos judiciales en este caso no realizaran la debida ponderación entre los derechos fundamentales en conflicto supuso, de por sí, una vulneración de aquellos derechos.

Entrando en la ponderación que el Tribunal realizó en este caso, y tras recordar la regulación del derecho a contraer matrimonio en tratados internacionales y lo interpretado al respecto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se razonó que la decisión de contraer matrimonio civil no guarda relación con la actividad docente desempeñada por la demandante,

pues no afecta a sus conocimientos dogmáticos o a sus aptitudes pedagógicas, sino que se fundamenta, como ya quedó señalado, en un criterio de índole religiosa o moral, en cuanto el Obispado de Almería considera que la decisión de la demandante de contraer matrimonio en forma civil puede afectar al ejemplo y testimonio personal de vida cristiana que le es exigible según la doctrina católica respecto del matrimonio.

Y, a juicio del Tribunal, “este criterio religioso no puede prevalecer, por sí mismo, sobre los derechos fundamentales de la demandante en su relación laboral como profesora de religión y moral católica”.

De esta forma, y aun a pesar de representar una categoría especial de relaciones que desborda incluso las propias de las empresas de tendencia, las mayores limitaciones que los profesores de enseñanza católica tienen en el ejercicio de sus derechos fundamentales con ocasión del desarrollo de sus tareas, no son ilimitadas. Por más que se trate de relaciones que superan el *escenario común* de las organizaciones de tendencia, la efectividad de los derechos fundamentales ha de prevalecer en la medida que no exista incompatibilidad —objetiva, proporcional y razonable— con el trabajo en las mismas.

Y este caso tal incompatibilidad no existió a juicio del Tribunal, al menos desde la óptica constitucional, ya que, además de que el matrimonio civil representa el ejercicio de un derecho fundamental, en ningún momento de su actividad docente como profesora de religión hubiese cuestionado la doctrina de la Iglesia católica en relación con el matrimonio, o realizado apología del matrimonio civil, ni consta tampoco que hubiere hecho exhibición pública de su condición de casada con una persona divorciada. Es decir, no había notoriedad de una conducta, que si bien no es la que mejor se acomoda a la doctrina de la Iglesia, no es contraria, opuesta a la misma. Es más, la demandante sólo podía contraer matrimonio de la forma cuestionada por la Iglesia si quería hacerlo con

la persona elegida. Además, y como aparece reflejado en la sentencia, la demandante manifestó al delegado diocesano su disposición de acomodar su situación conyugal a la ortodoxia católica, dado que su marido pretendía solicitar la nulidad de su anterior matrimonio.

Todos estos factores tenidos en cuenta, y, sobre todo, la utilización de criterios que permitan conciliar las exigencias de la libertad religiosa y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección de los derechos fundamentales de los profesores de religión y moral católica, llevaron al otorgamiento del amparo constitucional a la profesora cuyo contrato no fue renovado.

Recapitulando, de la doctrina del Tribunal Constitucional pueden extraerse algunas conclusiones. En primer lugar, la propia constitucionalidad de que una empresa adopte un ideario que se corresponda con el pensamiento y fines de la organización, el cual, no obstante, debe encajar en la propia Constitución; esto es, que aquél no sea contrario a los valores y principios constitucionales. En este sentido, y recurriendo como referencia a dos tipos de organizaciones caracterizadas por su ideología, la creación de partidos políticos y sindicatos es libre dentro del respeto a la Constitución y a las leyes, y su funcionamiento interno debe ser democrático, por mandato del artículo 7o. del texto constitucional.

Relacionado con ello, en segundo lugar, y sin que se haya delimitado positivamente el ámbito de la tendencia, los conflictos que han reclamado al Tribunal pronunciarse se han suscitado en el ámbito de la religión, y en particular en lo que a la enseñanza de la misma se refiere, lo que determina que éste puede considerarse un ámbito *natural* para las organizaciones de tendencia. El que los conflictos hayan sido con ocasión de la enseñanza de la religión viene determinado porque las relaciones laborales que se desarrollan en estas organizaciones lo hacen especialmente en ese terreno, sin que quepa excluir otros, como pudiera ser la sanidad. Por otra parte, el ámbito de la enseñanza de la religión ha propiciado que se haya delimitado, negativamente, el ámbito de las organizaciones de tendencia por cuanto el Tribunal Constitucional ha señalado que las administraciones públicas deben actuar bajo el principio de neutralidad, lo que les impide adoptar criterios ideológicos. Curiosamente, buena parte de las resoluciones han tenido como escenario el de la no renovación por parte de la Administración educativa de profesores de religión, si bien, y por aplicación de los Acuerdos celebrados entre España y la Santa Sede, la Administración contrata a quien la Autoridad eclesíástica propone, propiciando así un *espacio o ámbito de tendencia* en el seno de la Administración.

Una tercera consideración a apuntar es la relacionada con las limitaciones que a los derechos fundamentales pueden representar los criterios ideológicos

adoptados en estas organizaciones. Como ha señalado el Tribunal, los derechos fundamentales de las personas empleadas por estas empresas pueden verse modulados por aquellos criterios, modulación que no anulación por cuanto debe lograrse un equilibrio, entre las exigencias de la organización, que en los casos analizados tienen apoyo constitucional en un derecho fundamental —también la libertad religiosa en su dimensión colectiva— y los derechos fundamentales los trabajadores. Dónde esté el punto de equilibrio es algo a determinar en cada caso, atendiendo a cuál sea el aspecto conflictivo, y si está relacionado o no con la función a desarrollar, o con la repercusión que sobre ésta pueda tener, como también a la abierta, manifiesta, o no, oposición entre la conducta conflictiva y el ideario de la empresa. Y, como se desprende de los pronunciamientos analizados, en la mayor parte de los casos el conflicto se origina no tanto por comportamientos o actitudes contrarias al ideario, sino por conductas privadas, cuya compatibilidad con la ideología de la organización es la que genera la controversia.

III. NUEVOS ESCENARIOS, EMPRESARIALES, IDEOLOGIZADOS, Y NUEVOS ÁMBITOS DE NEUTRALIDAD EN LAS EMPRESAS

Una somera comparación de la doctrina del Tribunal Constitucional con la de otros tribunales, como pueda ser el Tribunal Europeo de Derechos Humanos,⁷ nos presenta un panorama parecido en cuanto a los ámbitos en los que se producen los conflictos. En efecto, de asuntos como los de Lombardi Vallauri,⁸ Schüth,⁹ Obst,¹⁰ Siebenhaar,¹¹ Fernández Martínez,¹² o, en fin, de Travas,¹³ cabe concluir, en primer lugar, que en todos los casos se trata de organizaciones religiosas, o vinculadas a una confesión religiosa que desarrollan actividades no directamente religiosas, por ejemplo, en el ámbito de la docencia.

En segundo lugar, que cuando el conflicto surge en el seno de las propias organizaciones religiosas y respecto de cometidos estrechamente relacionados

⁷ Al respecto, Calvo Gallego, J. y Fera Basilio, I., “Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en varios autores, *Constitución Española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico*, CARL, 2013, pp. 179 y ss.

⁸ Asunto Lombardi Vallauri c. Italia, sentencia del 20 de octubre de 2009.

⁹ Asunto Schüth c. Alemania, sentencia del 23 de septiembre de 2010.

¹⁰ Asunto Obst c. Alemania, sentencia de la misma fecha que la anterior.

¹¹ Asunto Siebenhaar c. Alemania, sentencia del 3 de febrero de 2011.

¹² Asunto Fernández Martínez c. España, sentencia del 12 de junio de 2014.

¹³ Asunto Travas c. Croacia, sentencia del 4 de octubre de 2016.

con las finalidades principales de las mismas —cargo directivo de una Iglesia—, existen mayores deberes de los empleados hacia la organización respecto de conductas extra-laborales, como pudiera ser una infidelidad matrimonial. Es por ello que, cuando las tareas desarrolladas son de otra índole —organista y maestro del coro de una Iglesia—, debe producirse un mayor equilibrio entre las exigencias que la organización requiere a quien trabaja para ella y los derechos fundamentales de sus empleados.

En tercer lugar, que a pesar de que las funciones a desarrollar revistan menor repercusión, relevancia ideológica en el seno de la organización —tareas docentes—, si la conducta controvertida revela una oposición respecto del ideario de la organización, manifestado además de forma pública, prevalecen las exigencias de aquella respecto de los derechos fundamentales de los empleados.

En la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también nos encontramos con asuntos relacionados con la religión, por ejemplo, los asuntos Egenberger,¹⁴ o IR.¹⁵ No obstante, junto a casos de esta naturaleza, este Tribunal ha resuelto asuntos en los que se plantean nuevos escenarios a los que atender.

Es conocida la existencia de organizaciones y empresas en las que existen criterios ideológicos que orientan su funcionamiento. Sin embargo, una cuestión no precisada es cuándo una empresa, que cabe entender *neutra*, no ideologizada, pueda adoptar criterios ideológicos. En este sentido, podría plantearse que un empresario con convicciones, religiosas o políticas, adoptará decisiones, referidas a su personal, regidas por su manera de pensar. La doctrina lo ha hecho, y se ha cuestionado si un empresario pudiera adoptar decisiones sobre la contratación de personal dando preferencia a un determinado colectivo, o excluyendo a alguno.¹⁶

Y más allá de planeamientos teóricos, algunos conflictos ya se han producido en esa dirección, asuntos que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido la oportunidad de analizar. Es el caso, por ejemplo, del resuelto en sentencia del 25 de abril de 2013, a consecuencia de la cuestión prejudicial presentada a propósito de un litigio entre una organización no gubernamental (ONG), dedicada a promover y proteger los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y transexuales, y el señor Becali y el Club Steaua Bucuresti SA (Club), por violación del principio de igualdad de trato en materia de contratación de personal.

¹⁴ Sentencia del 17 de abril de 2018, Asunto c 414/16.

¹⁵ Sentencia del 11 de septiembre de 2018, asunto c 68/17.

¹⁶ En este sentido, Catalá, S., “Autonomía de las confesiones, libertad de empresa y empresas de tendencia”, en *La autonomía de las entidades religiosas en el Derecho*, Dykinson, 2017, p. 168.

La citada ONG alegó que, en una entrevista, el señor Becali, accionista del Club, a propósito del posible traspaso de un futbolista profesional y su supuesta orientación sexual, había declarado que preferiría recurrir a un jugador de la cantera en vez de contratar a un futbolista presentado como homosexual, declaraciones que, según la ONG, frustraron la contratación de dicho jugador, declaraciones de las que el Club no se distanció, según la ONG, sino más bien las confirmó al señalar que esa era práctica del club en materia de contratación de jugadores, pues “el equipo es una familia y que la presencia en él de un homosexual crearía tensiones tanto en el equipo como en la grada”.

Recurridas tales declaraciones ante un organismo nacional competente en la materia (CNCD), éste consideró que tales declaraciones no podían considerarse pronunciadas por un empresario o por su representante legal, ni por alguien encargado de la contratación de personal, aunque estimó que dichas declaraciones eran constitutivas de discriminación en forma de acoso, y en consecuencia resolvió sancionar a su autor con una amonestación, única sanción posible en aquel momento conforme a la normativa nacional aplicable.

La ONG recurrió esta resolución, y el órgano jurisdiccional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una serie de cuestiones prejudiciales, que no reproducimos en aras a evitar una mayor extensión, respecto de las cuales, y en lo que interesa a nuestro enfoque, el Tribunal consideró, en primer lugar, que la Directiva 2000/78 es aplicable a declaraciones que versan sobre las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección.

En segundo lugar, y respecto de que las declaraciones no fueran realizadas por quien formalmente fuera el empresario, el Tribunal precisó que de la sentencia Feryn,¹⁷ se desprende que un empresario demandado no puede oponerse a hechos, de los que presumir decisiones de contratación discriminatorias, simplemente sosteniendo que las declaraciones controvertidas emanan de quien carece, desde el punto de vista jurídico, de la capacidad para vincular a la empresa en materia de contratación de personal.

Añadió el Tribunal, y esto es relevante, a nuestro juicio, que

no influye en esta afirmación el hecho, señalado en el marco del procedimiento principal, de que el sistema para contratar futbolistas profesionales no se base en una oferta pública ni en una negociación directa tras un proceso de

¹⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de julio de 2008, asunto C-54/07.

selección que presupone la presentación de candidaturas y una preselección de éstas en función del interés que presenten para el empleador.

Ello supone extender la Directiva en cuestión a todo proceso de colocación, contratación, con independencia de cómo se desarrolle éste y de cuál sea el ámbito —público, privado, propio de una relación laboral común o especial—, en el que se desarrolle, aspecto que después retomaremos.

Además, y sobre el hecho de que la conducta se produjera sin que la misma viniera acompañada de una negociación posterior, con vistas a la posible contratación, de la que deducir un comportamiento discriminatorio, el Tribunal precisó que

el hecho de que un club de fútbol profesional como el del litigio principal no emprendiera negociación alguna con vistas a contratar a un deportista presentado como homosexual no excluye la posibilidad de que se consideren acreditados hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación practicada por dicho club.

Otras cuestiones, sin duda también de interés, pero más alejadas de la materia que nos ocupa, fueron planteadas y resueltas por el Tribunal, como por ejemplo, lo relacionado con la carga de la prueba en tales casos. Al margen de ellas, de este primer caso, se desprende una práctica según la cual una empresa no ideológica, o de tendencia, en este caso un club de fútbol profesional,¹⁸ adopta criterios que condicionan, restringen, el ejercicio de derechos fundamentales en lo que a las relaciones laborales se refiere.

Un segundo asunto, reciente y similar al anterior, que debe considerarse es el resuelto por sentencia del 23 de abril de 2020,¹⁹ a consecuencia de la petición de decisión prejudicial presentada en el marco de un litigio entre un abogado (NH) y una Asociación en defensa de los derechos personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o intersexuales (Asociación LGBTI), a propósito de unas declaraciones, públicas, de aquél según las cuales nunca contrataría, en su bufete, a personas cuya orientación sexual se correspondiera con tales colectivos,

¹⁸ Sobre este aspecto, el Tribunal recordó que la práctica del deporte está regulada por el Derecho de la Unión en la medida en que constituya una actividad económica, y tal es el caso de la actividad de jugadores de fútbol profesionales o semiprofesionales, puesto que éstos ejercen una actividad por cuenta ajena o efectúan prestaciones de servicios retribuidas.

¹⁹ Asunto C-507/18.

manifestaciones realizadas en un momento en el que ni tenía, ni estaba programado, un proceso de selección de personal.²⁰

En este caso, la Asociación LGBTI demandó a NH al considerar que había proferido declaraciones constitutivas de una conducta discriminatoria basada en la orientación sexual de los trabajadores y que con ello había infringido la normativa nacional italiana, demanda estimada y en la que aquél fue condenado a abonar 10,000 euros a la Asociación LGBTI en concepto de reparación del daño, a la vez que ordenó la publicación por extractos de dicho auto en un diario nacional. Dicha sentencia fue recurrida por NH, recurso que fue desestimado por resolución judicial contra la que el demandante recurrió en casación ante la Corte suprema italiana.

Al margen de lo relacionado con la legitimación activa para recurrir en este asunto —aspecto que fue objeto de la primera cuestión prejudicial—, y en lo que a la cuestión de fondo interesa, el órgano jurisdiccional remitente de la cuestión prejudicial preguntó sobre los límites que la normativa que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación impone al ejercicio de la libertad de expresión. Teniendo en cuenta que la Directiva 2000/78 y la normativa nacional tiene como ámbito de aplicación las situaciones de constitución, de ejecución y de disolución de una relación laboral, el Tribunal remitente

se pregunta si para poder considerar que existe una situación de acceso al empleo comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 y de la normativa nacional de transposición de la misma es necesario, al menos, que esté en marcha una negociación individual de contratación de personal o una oferta de empleo destinada al público y si, en ausencia de estas últimas, meras declaraciones que no reúnen las mínimas características de una oferta de empleo destinada al público están protegidas por la libertad de expresión.²¹

El Tribunal se centró en este caso en argumentar acerca de la aplicación de la Directiva 2000/78 a este supuesto, para concluir, a partir de la sentencia antes comentada, que el concepto de condiciones de acceso al empleo y ejercicio profesional contenido en el artículo 3, apartado 1, letra a), de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que están comprendidas en el mismo las declaraciones efectuadas por una persona, durante una emisión audiovisual, según

²⁰ Un breve comentario sobre la misma puede verse en Velasco Portero, M. T., “Libertad de expresión en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual”, *Temas Laborales*, núm. 153, 2020.

²¹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 23 de abril de 2020, asunto C-507/18, NH y Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford.

las cuales su empresa nunca contrataría ni recurriría a los servicios de personas con una determinada orientación sexual, y ello aun cuando ningún proceso de selección de personal no estuviera en marcha o programado”.²² No obstante, el Tribunal precisa que esto es “siempre que el vínculo entre tales declaraciones y las condiciones de acceso al empleo y al ejercicio profesional dentro de esa empresa no sea hipotético”, aspecto éste que corresponde al órgano jurisdiccional remitente.

De nuevo, por tanto, aflora una práctica de una empresa no ideológica, o de tendencia, que adopta criterios que condicionan, restringen, el ejercicio de derechos fundamentales en lo que a las relaciones laborales se refiere, y en concreto en el acceso al empleo. Ello revela, como primera conclusión a resaltar de ambos casos, la existencia de prácticas propias de empresas ideológicas a quienes no lo son. Una segunda conclusión es que los asuntos se caracterizan no por seleccionar positivamente a personas pertenecientes a ciertos colectivos, sino por rechazar en el acceso al empleo a personas definidas por su orientación sexual;²³ es decir, se trata de criterios ideológicos discriminatorios, en el sentido, conocido, de actos desfavorables, no justificados y adoptados en razón a una condición personal, a que el ordenamiento otorga una protección especial, la tutela antidiscriminatoria.

Y, como hemos visto, la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es considerar, en primer lugar, que el principio general de no discriminación de la Directiva 2000/78 no sólo se aplica a las condiciones de acceso al empleo sino también a declaraciones que versan sobre dichas condiciones, incluidos los criterios de selección, y ello, con independencia de que el sistema para contratar no se base en una oferta pública ni en una negociación directa tras un proceso de selección que presuponga la presentación de candidaturas y una preselección de éstas. Esto implica adoptar una concepción extensa, amplia, del proceso de contratación, desde la perspectiva de incluirlo en el ámbito de la Directiva, ya que supone configurarlo no sólo cuando en efecto se desarrolla sino en estadios previos al mismo, que pueden configurarlo. Y ello, porque como se razona en la última de las sentencias comentadas, declaraciones de la naturaleza de las que se enjuiciaron en ese caso, pueden ejercer una influencia determinante en la política de contratación de personal de una empresa, a la vez que pueden disuadir a las personas *aludidas* de presentar su candidatura a un empleo.

²² Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 23 de abril de 2020, asunto C-507/18, NH y Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford.

²³ Sobre el particular, Rivas Vañó, A., *LGTBI en Europa: la construcción jurídica en la diversidad*, Tirant lo Blanch, 2019.

No obstante, el Tribunal matiza que la influencia de ese tipo de declaraciones en el proceso de contratación debe medirse, en el sentido de que no se trate sólo de una vinculación hipotética entre las mismas y las condiciones de acceso al empleo, labor que corresponde al órgano jurisdiccional remitente. Éste, fue un aspecto especialmente desarrollado en la primera de las sentencias —la relativa a la contratación de un futbolista profesional—, en la que en relación con la repercusión que las declaraciones pudieran tener sobre las decisiones de contratación, se afirmó que la parte demandada puede refutar ante los tribunales nacionales competentes la existencia de tal violación, acreditando mediante cualquier medio de prueba admisible en derecho, que su política de contratación de personal está basada en elementos ajenos a cualquier discriminación por razón de la orientación sexual. Sin embargo, y en respuesta a una de las cuestiones prejudiciales, esta comprobación no debe pasar por demostrar que en el pasado se contrató a personas con determinada orientación sexual, porque ello puede afectar a otro derecho fundamental, el derecho al respeto a la vida privada. Es por ello que, se apuntó en la sentencia, serían adecuados indicios tales como una reacción de la parte demandada de que se trate, distanciándose claramente de las declaraciones públicas que dieron lugar a la apariencia de discriminación —esto puede ser complicado de materializar si las declaraciones provienen de la dirección de la empresa—, así como la existencia de disposiciones expresas en materia de política de contratación de personal de la empresa en cuestión, al objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación —por ejemplo, y en el contexto nacional, a través de lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa—.

En segundo lugar, que para que las declaraciones puedan ser consideradas discriminatorias no es necesario que emanen de quien tiene la capacidad necesaria para definir directamente la política de contratación de personal del empresario de que se trate, o incluso para vincular o representar a ese empresario en materia de contratación de personal. No obstante, y al igual que en la anterior consideración, el Tribunal también matiza señalando que deben considerarse algunos aspectos como la posición de la persona que efectúa las declaraciones consideradas y la calidad en la que se ha expresado, así como su carácter público o privado.

Junto a la ideologización que puede advertirse en empresas *neutras*, también cabe advertir procesos en los que las empresas subrayan su neutralidad. Y ello, de nuevo, vamos a analizarlo a partir de algunas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Son las ya conocidas sentencias, dictadas en la misma fecha, el 14 de marzo de 2017, en los asuntos *Achbita* (C-157/15), y *Bouagnaoui* (C-188-15), a las que vamos a referirnos, si bien, lo haremos sólo de los aspectos que de ellos nos interesan. En ellos, el denominador común es que dos empresas tenían adoptado criterios de *neutralidad*, consistentes en prohibir que los trabajadores no podían llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Es verdad que había matices diferentes al respecto, ya que en el primer asunto, el criterio estaba inicialmente recogido en una norma no escrita para después recogerse en el reglamento interno de la empresa, mientras que en el segundo asunto la empresa informó a la trabajadora, antes de su contratación, de que llevar un pañuelo islámico podría constituir un problema a la hora de relacionarse con los clientes de dicha empresa.

También existieron diferencias entre ambos asuntos en lo que a la decisión de las trabajadoras de refiere respecto de la utilización de un pañuelo islámico durante las horas de trabajo. En este sentido, mientras que en el primer caso la señora Achbita comunicó a sus superiores jerárquicos que tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante las horas de trabajo, la señora Bouagnaoui, que empezó utilizando pañuelo bandana, pasó a utilizar un pañuelo islámico.

Y finalmente, también las hubo respecto de la fundamentación de la decisión de las empresas en ambos casos, ya que en el primer caso, en un primer momento la empresa informó a la señora Achbita de que no se toleraría el uso de tal pañuelo porque ostentar signos políticos, filosóficos o religiosos era contrario a la neutralidad que la empresa se había impuesto seguir, para posteriormente despedirla, en razón de la persistente voluntad manifestada por la trabajadora de llevar, como musulmana, el pañuelo islámico en su lugar de trabajo. En el segundo supuesto, la empresa comunicó a la trabajadora que un cliente, en cuyos locales la señora Bouagnaoui desarrollaba su trabajo, les hizo saber que a algunos de sus empleados les había molestado que llevara velo, pidiéndole el cliente que no llevara velo la próxima vez, circunstancia que le fue comunicada a la vez que la empresa le reiteró la necesidad de respetar la neutralidad con los clientes, que le indicó antes de la contratación. Ante la respuesta negativa de la trabajadora, la empresa procedió a despedirla.

Reiterando que no es nuestro propósito analizar los, sin duda, interesantes aspectos que se derivan de ambas sentencias, de ellas se desprende otra tendencia, aparentemente opuesta a la comentada en el apartado precedente. En efecto, en los casos ahí comentados las empresas mostraban no una ideología, pero sí unos criterios ideológicos a través de los que excluir la contratación de determinadas personas. De esta forma, esas empresas se manifestaban clara-

mente imparciales en sus decisiones de contratación. Ahora, en los dos asuntos referenciados, las empresas se manifiestan expresamente como neutrales, y si bien lo hacen en lo que a las apariencias de los empleados se refiere, sin duda ello se extiende al conjunto de las relaciones laborales, incluyendo, por tanto la incorporación, contratación de trabajadores. En este sentido, en la sentencia del asunto Bougnaoui, se recoge que la empresa le manifestó a la trabajadora su total respeto al principio de libertad de expresión y a las convicciones religiosas personales.

Estamos, por tanto, ante un reforzamiento de la neutralidad, propia, por exigencias legales, de las administraciones públicas. En el ámbito privado, y también por imperativo normativo, las empresas deben actuar sin conculcar los derechos fundamentales, aunque en la categoría de empresas que denominamos de tendencia se modulen la efectividad de tales derechos en lo que a las relaciones laborales se refiere.

El problema viene porque, precisamente, los derechos fundamentales, y entre ellos el de libertad religiosa e ideológica, condicionan precisamente la gestión de los recursos humanos en las empresas neutras, en el sentido de intentar preservar su ejercicio en la medida de lo posible, aplicando la conocida teoría del equilibrio y ponderación entre exigencias empresariales y derechos fundamentales de los empleados.

En este sentido, e intentando aunar lo resuelto en las dos sentencias, se concluye que si bien una norma interna de neutralidad adoptada por una empresa privada no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en cambio, puede constituir una discriminación indirecta si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, rechazando al respecto el criterio de tener en cuenta los deseos de un cliente.

IV. ALGUNAS CONCLUSIONES

De lo expuesto en estas páginas, concluiría que la existencia de empresas, organizaciones, que en atención a sus fines presentan claros rasgos ideológicos o de creencias, vienen modulando el ejercicio de algunos derechos fundamentales de las personas que emplean y sigue apareciendo como un elemento, singular, en las relaciones laborales.

Principalmente, esto se sigue observando en el terreno de las creencias religiosas, en donde las iglesias, o entidades vinculadas a las mismas, y en el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa en su vertiente colectiva, vienen estableciendo condiciones de acceso al empleo, o de mantenimiento del vínculo contractual, supeditadas al ideario de la organización en cuestión.

La doctrina del Tribunal Constitucional ha venido afirmando la constitucionalidad de estos ámbitos ideologizados, pero también el hecho de que en los mismos no quedan excluidos, sin más, la efectividad de los derechos fundamentales de las personas empleadas en las mismas. Ha llevado, pues, a este terreno, su conocida doctrina sobre el equilibrio entre exigencias empresariales y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, partiendo, no obstante, de la mayor afectación que este ejercicio puede tener en este tipo de organizaciones, pero, a la vez, exigiendo ejercicio de ponderación que, por tanto, salvaguarde dichos derechos.

Por otra parte, algunas resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han planteado volver a reflexionar sobre un aspecto que suele ser aparentemente pacífico, el cual es la configuración de la tendencia, es decir, de qué empresas pueden situarse lícitamente en un ámbito ideologizado, con las consecuencias que ello determina. En este sentido, se observa, y dichas sentencias lo revelan, que, en empresas claramente ajenas a un ámbito de esa naturaleza, existe una tendencia a ideologizar los criterios que rigen sus relaciones laborales. En los casos analizados, esas prácticas han consistido en adoptar criterios de exclusión, manifestando rechazo hacia la contratación de personas por su orientación sexual, lo cual ha sido analizado por el Tribunal Europeo desde la perspectiva de la normativa antidiscriminatoria que, por tanto, se erige en límite a tales conductas, así como a una posible, e indebida, extensión de los ámbitos empresariales ideologizados.

Además, las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han revelado cómo, en dirección aparentemente opuesta a la anterior, las empresas adoptan expresamente la neutralidad como criterio de actuación en el terreno de las relaciones laborales. Esto que, a priori, parece responder a la adecuada limitación que la ideología puede tener en la gestión de los recursos humanos, en aras a respetar la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores, se puede convertir, sin embargo, en la adopción de criterios discriminatorios. Y así ha sido visto por el Tribunal Europeo, al considerar que precisamente en aras a la vigencia de los derechos fundamentales, esas prácticas pueden suponer discriminaciones indirectas hacia personas pertenecientes a colectivos que pueden estar afectados en mayor medida que otros, siendo las creencias religiosas, de nuevo, el ámbito en el que tal doctrina se ha elaborado.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CALVO GALLEGO, J., *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, CES, 1995.
- CALVO GALLEGO, J., “La singularidad del poder de control en las empresas de tendencia”, *Temas Laborales*, núm. 150, 2019.
- CALVO GALLEGO, J. y FERIA BASILIO, I., “Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en varios autores, *Constitución Española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico*, CARL, 2013.
- CATALÁ, S., “Autonomía de las confesiones, libertad de empresa y empresas de tendencia”, en *La autonomía de las entidades religiosas en el Derecho*, Dykinson, 2017.
- RIVAS VAÑÓ, A., *LGTBI en Europa: la construcción jurídica en la diversidad*, Tirant lo Blanch, 2019.
- VELASCO PORTERO, M. T., “Libertad de expresión en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual”, *Temas Laborales*, núm. 153, 2020.