

La libertad de expresión y los centros de enseñanza religiosos

- Somos una entidad religiosa titular de un centro de enseñanza donde recientemente uno de nuestros trabajadores se expresó públicamente en contra de la fe católica. ¿Qué medidas podríamos adoptar?

- La libertad religiosa (art. 16 de la Constitución) y la libertad de expresión (art. 20 de la Constitución) son dos derechos fundamentales que, a criterio del Tribunal Constitucional, tienen el carácter de absolutos. Los poderes públicos tienen la obligación de protegerlos y, en caso de colisión, la libertad de expresión podría quedar sujeta a ciertas restricciones en función del contexto donde se produzca. En este caso, al tratarse de una relación laboral, una manifestación contraria al ideario religioso de un centro de enseñanza podría dar lugar al despido del trabajador, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional.



YASIN NAIMI. Abogado Alter Consultores Legales

Los centros de enseñanza religiosos constituyen empresas cuya prestación de servicios está íntimamente ligada a un compromiso religioso para con las familias, por lo que, en principio, cualquier persona que entable una relación laboral con este tipo de centros asume un deber extra de respeto en cuanto a dicho compromiso.

Desde su creación, el Tribunal Constitucional ha elaborado una serie de principios reguladores del hecho religioso en las relaciones laborales. Si bien es verdad que la libertad de expresión puede sufrir ciertas restricciones ante la libertad religiosa en los centros de enseñanza religiosos, estos límites deben responder a una exigencia profesional

esencial, determinante y justificada. En síntesis, la necesidad de comulgar con el ideario religioso del colegio debe estar justificada por la naturaleza de la tarea encomendada y debe ser proporcional al objetivo de la misma.

Por ello, los límites a la libertad de expresión no tendrán la misma incidencia en el caso de los comentarios que pueda hacer el encargado del mantenimiento de las instalaciones –cuyas tareas no están ligadas al ideario del centro– que en el caso de un profesor, cuyas tareas tienen una naturaleza que le impide realizar ataques (ya sean directos o encubiertos) en el ámbito de su docencia, contra el ideario del centro.

LA CIFRA

300.000

Son los trabajadores empleados en los más de 5.000 colegios católicos que hay en España

Dicha línea jurisprudencial encuentra también su respaldo en el Derecho de la Unión Europea; concretamente, en la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha supuesto la flexibilización del principio de no discriminación en relación a las confesiones religiosas y demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión u otras convicciones, pudiendo estas exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética y la moral de la organización.

En la práctica, los jueces suelen conceder al empleador la interposición de ciertos límites a las manifestaciones contrarias a su ideología religiosa si se apreciara que esta pudiera resultar lesionada. Para ello, recomendamos la elaboración de un Reglamento Interior que limite ciertas expresiones. En este caso, en la redacción de este documento deberemos ser extremadamente precisos, ya que tampoco podríamos prohibir de manera general o absoluta el hecho de manifestar nuestras propias ideas, ya que eso podría colisionar con otro derecho constitucional como es la libertad.