

LAS EMPRESAS DE TENDENCIA DE TIPO CONFESIONAL ANTE EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

Elena SORDA*

1. Introducción

El objetivo de este trabajo es delinear el tema de las empresas ideológicas de tipo confesional —entre las que encontramos, por ejemplo, las escuelas o los hospitales religiosos— desde la perspectiva jurisprudencial, especialmente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que se encuentra en Estrasburgo (en adelante TEDH). En particular, examinaré la situación de los trabajadores de dichas organizaciones al surgir un conflicto con el empleador debido a la supuesta incompatibilidad de alguna elección del empleado con la ideología de la empresa.

* Doctora en derecho público comparado por la Universidad de Siena, Italia, desde marzo 2014. En 2010 se graduó en derecho en la Universidad de Génova, Italia. Ha participado como ponente en varios seminarios y conferencias; entre los cuales es posible recordar el IX Convenio Mundial del Derecho Constitucional, que tuvo lugar en Oslo, Noruega, en junio 2014. Hizo instancias de investigación en España, en el Instituto de Estudios Autonómicos de Barcelona y en el Instituto de Derecho Parlamentario de la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente colabora con la cátedra de derecho constitucional de la Universidad de Génova. Entre los temas de sus investigaciones y publicaciones es posible recordar lo de la libertad religiosa en las relaciones laborales en Italia, España y Europa, así como el sistema de decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la protección de los derechos "LGBT".

Como se verá a continuación, este tema plantea retos específicos, especialmente en relación con el necesario balance entre las exigencias laicas de los trabajadores, y las posiciones ideológico-confesionales de las empresas de tendencia. Asimismo, nuestro análisis se enfocará en el *equilibrio adecuado* entre diferentes derechos fundamentales protegidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante “el Convenio” o CEDH).

2. Nociones y elementos problemáticos

El término *empresas ideológicas* o *de tendencia* se refiere a una categoría jurídica ideada por primera vez en Alemania al inicio del siglo pasado (*Tendenzbetrieb*).¹ Durante los años de la República de Weimar, a través de la ley del 4 de febrero de 1920, se dio un reconocimiento normativo preciso a todos los entes cuyas actividades estaban indisolublemente conectadas a la búsqueda de un ideal determinado, especialmente, en actividades de naturaleza política, sindical, militar, artística, científica o confesional.²

La Ley de 1920 reconocía las peculiaridades de esas organizaciones y, por lo tanto, les aplicaba un régimen jurídico particular en dos aspectos distintos. En primer lugar, respecto de la incompatibilidad entre los derechos de participación de los trabajadores y las actividades ideológicamente orientadas (siendo

¹ Sobre la utilización del término *tendenzbetrieb* y su adopción a nivel normativo y doctrinal, véase De Sanctis Ricciardone, Angela, *L'ideologia nei rapporti privati*, Nápoles, Jovene, 1980, pp. 13 y ss.

² Santoni, Francesco, “I rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza a carattere religioso e confessionale”, *Diritto del lavoro*, Roma, vol. 1, 1988, pp. 562 y ss.; Pedrazzoli, Marcello, “Tutela della tendenza e *tendenzschutz*”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, Roma, vol. 4, 1987, pp. 749 y ss.; Blat Gimeno, Francisco, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, 1986, pp. 27 y ss.; Mattarolo, Maria Giovanna, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Padova, Cedam, 1983, pp. 57 y ss.; De Sanctis Ricciardone, Angela, *op. cit.*, pp. 13 y ss.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 85

la finalidad de esta regla impedir la interferencia de las uniones de trabajadores o de los poderes externos en el cumplimiento de la prestación ideológicamente orientada, por ejemplo, en materia de periodismo). El segundo aspecto hacía referencia al particular vínculo laboral que se establecía entre la empresa y el trabajador.³

Respecto de este último punto (que es lo que nos interesa aquí), se ha teorizado que entre el empleador y el empleado se crea una relación particular, caracterizada por el hecho de que el empleado, cuando ejecuta sus tareas, contribuye a la vez a realizar la finalidad típica de la organización y el ideal conectado a ella. Es decir, más allá de la clásica relación de confianza por la cual el trabajador se compromete a cumplir con los intereses económicos y productivos de la empresa, se le pide también comprometerse con los principios morales que caracterizan y orientan la actividad de la empresa de tendencia.

Consecuencia de la conexión directa e inseparable entre el ideal perseguido y el trabajador —llamado también *tendenzträger*, es decir “portador de tendencia”— es que se exige al empleado no solamente su adhesión a la finalidad ideal en su actividad profesional, sino también en su vida privada. La prestación del empleado, por lo tanto, es considerada inútil (o por lo menos, desprovista del necesario valor ideal) si no se enmarca en la voluntad de realizar la tendencia propia del empleador. Debido a este vínculo moral que se crea entre el trabajador y el empleador, se reconoce al segundo no solamente el poder de interrumpir la relación laboral si considera insuficiente la adhesión del empleado a la finalidad moral perseguida por el ente, sino también la posibilidad de aplicar al despido laboral reglas distintas al régimen ordinario.⁴

³ Pedrazzoli, Marcello, *op. cit.*; Santoni, Francesco, *op. cit.*; De Sanctis Ricciardone, Angela, *op. cit.*, pp. 13 y ss.

⁴ Pacillo, Vincenzo, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milán, Giuffrè, 2003, pp. 227 y ss.; Calvo Gallego, Francisco Javier, “Alcune riflessioni sul concetto di organizzazioni di tendenza

La relación laboral propia de estas empresas genera, desde la perspectiva de la protección de los derechos fundamentales, dos problemas estrictamente conectados entre sí. En primer lugar, es necesario preguntarse qué es —a nivel técnico— la *tendencia*; luego, cuáles son los límites a la contención de los derechos fundamentales del trabajador para permitir la realización del ideal perseguido, y finalmente, en caso de conflicto, qué pretensión debe prevalecer, y a la luz de qué criterios.

De forma más específica, y respecto las empresas ideológicas confesionales, es necesario distinguir dos situaciones diferentes. La primera es la relación que existe entre los ministros del culto y la confesión religiosa a la que pertenecen, que es regulada por el derecho canónico. La segunda es la relación que los grupos religiosos establecen con sus empleados, la cual está regulada por el derecho laboral, pero también por unas reglas particulares vinculadas con la existencia misma de las empresas de tendencias y la finalidad de permitir el cumplimiento del ideal de referencia.⁵

Hay que evidenciar, desde ahora, que este tema es particularmente interesante no solamente por la amplitud de su apli-

e sulla costituzionalità dell'art. 4, legge 108/90", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Italia, vol. 1, 1994, pp. 265 y ss.; Santoni, Francesco, *op. cit.*; Pedrazzoli, Marcello, *op. cit.*; Mattarolo, Maria Giovanna, *op. cit.*, pp. 57 y ss.; De Sanctis Ricciardone, Angela, *op. cit.*, pp. 13 y ss.

Sobre este tema se expresa con claridad Francisco Javier Franco Gallego: "son organizaciones necesarias por el desarrollo del pluralismo pero que, por ello mismo, suelen exigir para su propia existencia, reconocimiento y credibilidad, una homogeneidad en la respectiva parcela del pensamiento, lo que las caracteriza como organizaciones condicionalmente abiertas al seguimiento acatamiento de ese credo o carácter propio de tal entidad. El problema surge cuando el contrato de trabajo se va abriendo camino dentro de estas organizaciones y ...se van reconociendo al asalariado derechos constitucionales simétricos a los que justifican la propia existencia de la organización". Calvo Gallego, Francisco Javier, "Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Europeanrights*, 15 de octubre de 2012, www.europeanrights.eu.

⁵ Roca, María José, "Incidencia de las políticas de igualdad en el desarrollo armónico de los derechos fundamentales", *Revista Española de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm 20, 2009, www.iustel.com.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 87

cación práctica (como se verá a continuación, muchos ámbitos de la vida de los empleados se entrelazan con las exigencias de las empresas ideológicas), sino también porque los legisladores nacionales han regulado de forma muy limitada el *estatus* de las empresas de tendencia y, en particular, el problema de las relaciones laborales con los empleados. Por esta razón, los criterios de solución de las controversias juzgadas por el TEDH tienen una importancia central, especialmente para los jueces nacionales de los países partes del CEDH.

3. La disciplina de la Unión Europea. Breves notas

Antes de examinar el marco jurisprudencial del Tribunal de Estrasburgo, es útil plantear este tema desde el enfoque del derecho comunitario, ya que, con el Tratado de Lisboa, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (firmada en Niza en 2000 y editada en Estrasburgo en 2007) ha adquirido el mismo valor que los tratados, y que la Unión Europea se adhirió oficialmente al CEDH (artículo 60. del Tratado de la Unión Europea), al reconocer sus disposiciones en cualidad de “principios generales”.

Respecto de la disciplina comunitaria, la primera fuente de referencia es el Tratado de Ámsterdam,⁶ que reconoce, en su artículo 13, que las instituciones comunitarias tienen la facultad de tomar medidas para luchar contra las “discriminaciones basadas en el sexo, la raza, el origen étnico, la religión o las opiniones personales, la discapacidad física, la edad o la identidad

⁶ El Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997, “modifica el Tratado sobre la Unión Europea, los Tratados que instituyen las Comunidades Europeas y unos otros actos relacionados” como declara el prólogo del mismo documento. Para una interesante y sintética reconstrucción de la protección de la libertad religiosa antes de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, véase Favilli, Chiara, *La non discriminazione nell'Unione europea*, Bolonia, il Mulino, 2009, pp. 297 y ss.; Macri, Gianfranco *et al.*, *Diritto ecclesiastico europeo*, Bari, Laterza, 2006, pp. 75 y ss.; Ventura, Marco, *La laicità dell'Unione europea*, Turin, Giappichelli, 2001, pp. 19 y ss.

sexual”.⁷ Dicha disposición coincide en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), y fue recogida en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.⁸ El mismo texto protege la libertad religiosa en dos artículos más, en el 10 (asociado a la libertad de pensamiento) y en el 22, que garantiza el respeto de la diversidad cultural, lingüística y religiosa.

Siempre en el Tratado de Lisboa, el artículo 17 del TFUE codificó la Declaración 11 (“sobre el estatus de la Iglesia y organizaciones confesionales”) también insertada en el Tratado de Ámsterdam, según la cual la Unión “respeta y no perjudica el estatus previsto por las legislaciones nacionales por las Iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas de los Estados miembros”. Estas disposiciones nos permiten subrayar dos elementos: por un lado, el compromiso de las instituciones europeas para luchar contra cualquier forma de discriminación y, por otro lado, el reconocimiento del trato específico que los Estados miembros dan a las asociaciones religiosas.⁹

Los principios que se acaban de evidenciar fueron desarrollados también por la Directiva 2000/78/CE, del 27 de noviembre de 2000, que busca luchar contra la discriminación en las relaciones laborales.¹⁰ La finalidad de esta directiva es proteger la

⁷ Para un análisis profundizado de las disposiciones, véase Favilli, Chiara, *op. cit.*, nota 6, pp. 153 y ss.; Waddington, Lisa, “Testing the limits of the EC treaty article on non-discrimination”, *Industrial Law Journal*, núm. 28, 1999, pp. 133 y ss. Se evidencia que el artículo 2.7 del Tratado de Ámsterdam modificó el artículo 6o. del Tratado constitutivo de la Comunidad europea introduciendo el artículo 6A, que es a su vez ahora el artículo 13 del TCE (después de Lisboa).

⁸ El artículo 21.1 de la Carta de Niza prohíbe cualquier forma de discriminación motivada, entre otros elementos, por el sexo, etnia, color de la piel, género, opiniones personales, religión o identidad sexual. Favilli, Chiara, *op. cit.*, pp. 213 y ss.; Chieco, Pasquale, “Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Roma, vol. 1, 2002, pp. 75 y ss.

⁹ Corti, Matteo, “Diritto dell’Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici”, *Stato, Chiesa e pluralismo confessionale*, Roma, febrero de 2011, www.statoechiese.it

¹⁰ Corti, Matteo, *op. cit.*; Favilli, Chiara, *op. cit.*, pp. 221 y ss.; Odriozola Igual, Cristina, “Relaciones de trabajo en el contexto de organizaciones ideológicas y reli-

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 89

posición de los trabajadores, haciendo hincapié en los elementos que más caracterizan su intimidad.¹¹ El artículo 2o. define los tratos que caracterizan la discriminación (y, de forma análoga, la igualdad de trato), e incluye tanto la discriminación directa como la indirecta. Particularmente interesante es el artículo 4o. ("requisitos para el desarrollo de la actividad laboral"), cuyo contenido ha generado un debate fértil por parte de la doctrina, que aquí sólo será mencionado de forma muy sintética y limitada, para privilegiar otros temas. El primer apartado de la disposición reconoce que los Estados miembros pueden permitir una diferencia de trato, fundada en uno de los elementos mencionados por el artículo 1o., sin que esto determine una discriminación si, debido a la naturaleza de la actividad laboral o a su contexto, dicha característica constituye un requisito esencial y determinante para el desarrollo de la actividad laboral. Sin embargo, es necesario que la imposición de la limitación persiga un objetivo lícito y que haya proporcionalidad entre el objetivo perseguido y la limitación impuesta.

El segundo apartado del artículo regula otra situación, la de las "actividades profesionales de iglesias u otras organizaciones públicas o privadas, cuya ética está fundada en la religión o en las convicciones personales". En los casos que acabamos de mencionar, los Estados podrán mantener su legislación existente (o introducir nuevas reglas fundadas en su tradición jurídica),

giasas: la Directiva 2000/78/CE de 27 de diciembre, sobre empleo y trabajo", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm. 6, 2004, www.iustel.com; Belloccchi, Paola, "Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro", *Argomenti di diritto del lavoro*, Roma, vol. 1 2003, I, pp. 157 y ss.; Viscomi, Antonio, "Osservazioni critiche su lavoro e 'tendenza' nelle fonti internazionali e comunitarie", *Lavoro e Diritto*, núm. 17, vol. 4, 2003, pp. 581 y ss.; Pacillo, Vincenzo, *op. cit.*, pp. 286 y ss.; Chieco, Pasquale, *op. cit.*; Ventura, Marco, *op. cit.*, pp. 99 y ss.; Fernández Lopez, María Fernanda y Calvo Gallego, Javier, "La directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones religiosas", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Madrid, núm. 59, 2001, pp. 125 y ss.; De Simone, Gisella, *Dai principi alle regole*, Turín, Giappichelli, 2001, pp. 14 y ss., así como pp. 75 y ss.

¹¹ Simone, Gisella de, *op. cit.*, pp. 75 y ss.

ya que “una distinción de trato fundada en la religión o en las convicciones personales no constituye discriminación si, debido a la naturaleza de dichas actividades o al contexto en las que están desarrolladas, la religión o las opiniones personales representan un requisito esencial, legítimo y justificado por el desarrollo de la actividad laboral misma a la luz de la ética de la organización”. Por lo tanto, resulta que en el caso de entidades, públicas o privadas, cuyo funcionamiento se centra en la ética religiosa —es decir, las empresas ideológicas confesionales— la fe del trabajador puede constituir una derogación a la regla de la igualdad de trato. El segundo apartado del artículo 4o. añade también que dichos entes pueden exigir de sus empleados “buena fe y lealtad hacia la ética de la organización”.

No es el momento para profundizar algunos de los aspectos relativos a la interpretación de los apartados 1o. y 2o. del artículo 4o. de la directiva. Pero vale la pena subrayar que es fundamental entender cuál es el alcance del vínculo existente entre el empleador y el empleado (en particular, respecto de la segunda parte del artículo 4.2 de la directiva). Se resume el punto de forma eficaz con estas palabras:

Lo que pueden pretender estas organizaciones... para sus empleados es una actitud de lealtad y de buena fe hacia la ética en la cual se fundamentan. ¿Es mucho o poco? Según una interpretación razonable, dicha obligación de conformidad del propio comportamiento debería llegar hasta el respeto de la ética, sin que el empleador pueda exigir la adhesión de los trabajadores al ideal, ni en el desarrollo de su actividad laboral, ni —tampoco— en su vida privada. Según otra (pero también razonable) interpretación, dicha lealtad y buena fe deberían ser cumplidas por cualquier empleado de esas empresas, independientemente de las tareas desarrolladas y (de) forma totalizante.¹²

¹² *Ibidem*, p. 102.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 91

Finalmente, cabe una última apreciación en relación con la naturaleza de las tareas. Según algunos autores y de acuerdo con cierta jurisprudencia (en realidad, la más antigua), cada trabajador debe comprometerse de forma total al ideal de la empresa. Al contrario, de acuerdo con otra teoría, es necesario distinguir entre las tareas *de tendencia* que están directamente conectadas al ideal de la empresa (por ejemplo, el personal docente de una escuela), y las tareas *neutras*, las cuales no están directamente relacionadas con el ideal que la empresa quiere perseguir (por ejemplo, el personal administrativo de una escuela). En el primer caso, se considera que el empleado está vinculado con la tendencia porque hace expresión de la misma, y que su actividad laboral representa el *medio* a través del cual la empresa realiza su ética; en el segundo, el trabajador no tiene vinculación específica, ya que no expresa directamente la tendencia. Más allá de ello, existen muchas dudas respecto a la proporcionalidad, la naturaleza de las tareas, el nivel de limitación al cual los trabajadores tienen que vincularse, etcétera. En este contexto, sería muy útil contar con la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para solucionar algunas de estas preguntas; sin embargo, el juez comunitario no se ha expresado todavía sobre estos temas.

En conclusión, aparece que el interés de la Unión Europea para la protección de la libertad religiosa en el ámbito laboral tiene una gran relevancia. Dicha exigencia fue afirmada de forma creciente, en particular, con su reconocimiento en el Tratado de Ámsterdam, en la Carta de Niza y, por supuesto, en el Tratado de Lisboa. También, el legislador europeo se comprometió a desarrollar el tema de la igualdad de trato —desde el enfoque de la libertad religiosa también—, pero asumiendo, sin embargo, el respeto a las peculiaridades de los ordenamientos nacionales de los Estados miembros. Dicho objetivo sobresale en repetidas ocasiones, no sólo en las partes introductorias de las directivas, sino también en el contenido de los artículos.

4. El sistema europeo de protección de los derechos: disciplina y jurisprudencia

Ya analizado el marco ofrecido por la Unión Europea, es oportuno ahora desplazar nuestra atención sobre el sistema del Convenio Europeo de Derechos Humanos. En primer lugar, debemos observar que aunque las disposiciones normativas están menos desarrolladas que las de la Unión Europea, contamos con una interesante (aunque no muy amplia) jurisprudencia¹³, que muestra algunos conflictos que pueden desarrollarse en el ámbito de las relaciones laborales en las empresas ideológicas, así como los principios para resolverlos.

Respecto de la libertad religiosa en el CEDH, el primer artículo que debe citarse es el artículo 9o., relativo a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este artículo se compone de dos párrafos, a los cuales corresponden las dos *dimensiones* de la norma. La dimensión interna (*freedom to believe*) se fundamenta en el primer párrafo del artículo 9o. y reconoce la inviolabilidad absoluta del derecho a creer o no creer, siendo esta tutela indisponible e imposible de restricción. Distinto es el régimen de la dimensión externa (*freedom to act*), que está garantizada en el segundo párrafo, donde se codifica la libertad de manifestar la propia religión. A diferencia de la dimensión interna, la tutela, en este caso, tiene un carácter relativo, y puede ser sometida a límites y restricciones, que deben ser proporcionados al bien que se quiere proteger, y necesarios para garantizar los niveles democráticos de la sociedad, la seguridad pública, la salud y moral, así como los derechos y las libertades de los demás.¹⁴

¹³ Hay que precisar que la jurisprudencia del juez de Estrasburgo es exigua no tanto en asuntos sobre la libertad religiosa en general, sino en el más específico ámbito de la libertad religiosa en las relaciones laborales al interior de las empresas ideológicas.

¹⁴ Marchetti, Barbara, "Libertà religiosa e CEDU. Report annuale - 2011 - Italia", *lus publicum network review*, Roma, septiembre de 2011, www.ius-publicum.com;

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 93

Otra disposición fundamental es el artículo 11 del CEDH, relativo a la libertad de reunión y de asociación. Esta disposición adquiere una relevancia particular en el tema examinado, ya que permite atribuir una dimensión colectiva y asociativa a la libertad religiosa, garantizando, asimismo, una protección inmediata a las empresas ideológicas.¹⁵

Antes de examinar con más atención la jurisprudencia del TEDH, es interesante notar que los artículos 9o. y 11 (junto a los artículos 8o. y 10) presentan una estructura similar: están conformados por dos apartados, el primero define el contenido esencial de la tutela, y el segundo precisa sus excepciones.¹⁶ A su vez, los segundos apartados contienen siempre tres elementos —conocidos como *accommodation clauses*—, que se utilizan para justificar la restricción al derecho o a la libertad que está garantizado en la disposición. Los dos primeros tienen un contenido textual, mientras que el tercero se presenta como un criterio interpretativo.¹⁷ En primer lugar, es preciso

Bettetini, Andrea, "Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo", *I quaderni europei*, Italia, núm 30, abril de 2011, http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno_giuridiche.asp; Corti, Matteo, *op. cit.*; Cañamares Arriba, Santiago, *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Cizur Menor, Thomson Aranzadi, 2005, pp. 167 y ss.

¹⁵ Así se expresa el artículo 11 del CEDH: "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado".

¹⁶ Greer, Steven, "The Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention of Human Rights", *Human Rights Files*, núm. 17, 2000, pp. 9 y ss.

¹⁷ Greer, Steven, "The Exceptions to Articles 8 to 11 of the European Convention of Human Rights", *The Human Rights Files*, núm. 15, 1997, pp. 9 y ss.; Greer, Steven, *op. cit.*, pp. 9 y ss.

demostrar que la restricción de la libertad es necesaria para la vida de una sociedad democrática;¹⁸ en segundo lugar, que ha sido realizada de conformidad con el ordenamiento, y finalmente ha de ser proporcional con las exigencias sociales que la justifican.¹⁹ De alguna manera, dichas restricciones caracterizan la presencia de un doble juicio: “por un lado se evidencia un poder estatal autónomo para determinar las medidas que limitan la fricción de las libertades garantizadas en el espacio por la propia jurisdicción nacional; por el otro, se otorga al Tribunal Europeo el poder de evaluar la coherencia de las medidas nacionales adoptadas en relación con las hipótesis derogatorias definidas” en el Convenio.²⁰

Al llegar ahora a las jurisprudencias europeas, es interesante notar la existencia de distintas sentencias del TEDH, cuya relevancia es central con relación al tema de la resolución de conflictos entre empresas de tendencia y sus empleados. Cabe señalar, en primer lugar, que muchos de los casos sometidos a la atención del juez europeo no han superado su control de admisibilidad²¹ En este trabajo se examinarán de forma profundizada

¹⁸ En relación con los artículos, las *accommodation clauses* están desarrolladas de forma distinta, aunque su finalidad siempre está conectada a la protección de la democracia. En el artículo 9o. se indican la seguridad pública, la protección de orden, sanidad y moralidad públicos, además de la garantía de derechos y libertades de los terceros.

¹⁹ Un ejemplo es la sentencia *Kokkinakis c. Grecia* (1993). En dicho caso, relativo a la detención de un ciudadano griego, testigo de Jehová, por haber hecho proselitismo, el Tribunal de Estrasburgo reconoció la existencia de una ley que prohíbe el proselitismo, pero también declaró que la sanción de detención no era proporcionada a la conducta realizada por el recurrente.

²⁰ Así Macri, Gianfranco *et al.*, *op. cit.*, p. 180. Principio identificado en el pronunciamiento *Open Door y Dublin Well Woman c. Irlanda*, 29 de octubre de 1992.

²¹ Entre otras, pueden mencionarse las siguientes: *X. c. Dinamarca* (decisión del 8 marzo de 1976), *Rommelfanger c. República Federal Alemana* (decisión del 6 septiembre de 1989), *Karlsson c. Suecia* del 12 abril de 1989 donde el recurrente fue despedido porque rechazaba cumplir sus tareas de vicario en contacto con sacerdotes de género femenino, *Williamson c. Reino Unido* del 17 de mayo de 1995 donde, de forma parecida al caso anterior, un sacerdote fue despedido por no haber aceptado el acceso de las mujeres al sacerdocio.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 95

*X. c. Dinamarca*²² y *Rommelfanger c. República Federal Alemana*.²³ Luego se examinarán algunos pronunciamientos más recientes, como el conocido caso *Lombardi Vallauri c. Italia*,²⁴ cuyo precursor fue el caso *Cordero*, resuelto por la Corte Constitucional italiana en 1972, los pronunciamientos *Obst c. Alemania*²⁵ y *Schüth c. Alemania*²⁶ (ambos del 23 de septiembre de 2010) y *Siebenhaar c. Alemania*,²⁷ para concluir con la sentencia *Sindacatul Pâstorul cel Bun c. Rumania*,²⁸ resuelta por la Gran Sala del TEDH en julio de 2013.²⁹

Antes de continuar con el análisis puntual de cada pronunciamiento, debemos hacer una rápida premisa metodológica. Como se podrá ver, unos casos tratan de la relación entre iglesias y sacerdotes (*X. c. Dinamarca*, *Obst* y —en parte— *Sindacatul Pâstorul*), los cuales, como se dijo antes, tienen una relación peculiar, considerando la autonomía organizativa típica de las congregaciones religiosas, así como la particular relación que se crea entre ellas y quienes toman los votos. Por lo mismo, las normas aplicadas a estos casos no pueden ser colocados en el mismo nivel que las reglas que normalmente disciplinan las relaciones laborales entre las empresas de tendencia y sus empleados (también en la eventualidad de que una congregación sea el empleador, como pasa en las escuelas confesionales). Aun así, los principios identificados por el TEDH en las sentencias mencionadas tienen un carácter general y pueden ser extendi-

²² Recurso núm. 7374/76, del 8 de marzo de 1976 por la Comisión.

²³ Recurso núm. 12242/86, del 6 de septiembre de 1989.

²⁴ Recurso núm. 39128/05, del 20 de octubre de 2009.

²⁵ Recurso núm. 425/03, del 23 de septiembre de 2010.

²⁶ Recurso núm. 1620/03, del 23 de septiembre de 2010.

²⁷ Recurso núm. 18136/02, del 3 de febrero de 2011.

²⁸ Recurso núm. 2330/09, del 19 de julio de 2013.

²⁹ Para tener una visión completa y sintética de la jurisprudencia europea en materia de empresas de tendencia confesionales y de relaciones laborales, véase también Cañamares Arriba, Santiago, "Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 155, 2012, pp. 37 y ss.; Calvo Gallego, Francisco Javier, *op. cit.*

dos también a los típicos contratos profesionales de las empresas ideológicas.

Como se verá a continuación, al examinar el contenido y la naturaleza de las quejas planteadas ante del TEDH, es opinión de quién escribe que es posible identificar dos distintas categorías de conflictos, a los que corresponden —a la vez— diferentes principios interpretativos señalados por el juez de Estrasburgo. Por un lado, se examinarán los casos en los que el trabajador ha sido sancionado por no haber cumplido las tareas laborales orientadas a la realización del ideal del empleador; por otro lado, se analizarán las quejas de los empleados despedidos por haber hecho elecciones y haber realizado conductas que, aunque no estaban directamente conectadas con sus tareas, fueron consideradas incompatibles con ellas y con la *necesaria* fidelidad a la tendencia del empleador.

A. *Tendencia y prestación laboral*

Como adelantamos, el primer grupo de sentencias que analizaremos están caracterizadas por la supuesta incompatibilidad entre la tendencia de la empresa y el cumplimiento de la prestación por parte del empleado. Los casos *X. c. Dinamarca* y *Lombardi Vallauri c. Italia* son muy ilustrativos al respecto.

El primer caso que examinaremos es *X. c. Dinamarca*. La Comisión, el 8 de marzo de 1976, preliminarmente rechazó la instancia debido a la falta de fundamento jurídico.³⁰ El caso, expli-

³⁰ Se habla, en este caso, de la Comisión Europea de los Derechos Humanos, que tenía su sede en Estrasburgo. Dicha Comisión era finalizada, junto al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, a garantizar la aplicación de la Convención Europea a través de sus competencias jurisdiccionales. Sin embargo, debido a la dificultad de garantizar el eficiente funcionamiento del Tribunal y de la Comisión misma, se decidió eliminar a esta última, concentrando las tareas en el primero. Esta decisión produjo sus efectos desde el 1o. de noviembre de 1998, cuando el Protocolo 11 entró en vigor. Por una sintética mirada sobre el papel y las funciones de la Comisión Europea de los Derechos Humanos, véase Macri, Gianfranco, *op. cit.*, pp. 153 y ss.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 97

cado de forma muy sintética, era el siguiente: un sacerdote de la Iglesia nacional de Dinamarca (*Folkekirchen*) había dispuesto que los padres que querían bautizar a sus hijos tenían que seguir un curso de religión de cinco clases, que el mismo impartía. El ministerio de la Iglesia se opuso a dicha práctica y obligó al sacerdote a interrumpirla o a renunciar a su cargo. El sacerdote se negó a cumplir con la orden y acudió con el juez de Estrasburgo, alegando una violación del artículo 9o. del CEDH.

En la motivación de la Comisión se encuentran dos puntos interesantes. En primer lugar, se admite que, a nivel potencial, una institución religiosa puede ser autor de una violación de la libertad religiosa de uno de sus miembros. Sin embargo, se señala que una Iglesia se caracteriza precisamente por ser una estructura en la cual las visiones sobre la fe son homogéneas, o —por lo menos— muy parecidas, y por lo tanto, constituye un derecho de la Iglesia (también tutelado por el artículo 9o. del CEDH) garantizar dicha homogeneidad y libertad religiosa entre sus miembros.

Respecto de la posición del sacerdote, la Comisión consideró que su libertad religiosa está garantizada en el momento de elegir si adherirse o no a una comunidad religiosa determinada (tomando los votos), y también al disponer en cualquier momento de su facultad de abandonar la congregación. De alguna forma, este razonamiento constituye *in nuce* el principio de la “libertad de dimitir” (*freedom to resign*),³¹ que el Tribunal de Estrasburgo desarrollará y utilizará en su jurisprudencia sucesiva

³¹ Oulad Chaïb, Saïla, “Religious Accommodation in the Workplace: Improving the Legal Reasoning of the European Court of Human Rights”, en Alidadi, Katayoun *et al.* (coords.), *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farham, Ashgate, 2012, pp. 33 y ss; Hervieu, Nicolas, “Un nouvel équilibre européen dans l’appréhension des convictions religieuses au travail”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, enero de 2013, www.statoechiесе.it. El mismo principio ha sido utilizado también en otras sentencias, que no están directamente contactadas a las empresas ideológicas, pero que tratan de las relaciones laborales entre trabajadores creyentes y empleadores laicos. Entre ellas se puede mencionar *Konttinen c. Finlandia* (recurso 2494/1994, del 3 de diciembre de 1996), sobre el caso de un empleado de la sociedad de trenes. El recurrente no respetaba el horario

para justificar la ausencia de una violación de la libertad religiosa del trabajador por parte del empleador. De acuerdo con este principio, no se viola la libertad de religión del empleado cuando este puede ejercer su derecho a dimitir —es decir, dejar su empleo—, ya que puede “liberarse” de las reglas impuestas por el empleador para actuar de conformidad con su conciencia y su fe. Asimismo, mientras el empleado puede decidir entre trabajar o dimitir, puede también elegir entre el trabajo y su fe religiosa.³²

En este caso, los dos sujetos implicados hacían valer el mismo derecho, protegido por el artículo 9.1 del CEDH. Realizando un balance adecuado entre las dos pretensiones (opuestas, aunque relativas al mismo tema), la Comisión optó por privilegiar la exigencia de una comunidad religiosa homogénea, en lugar de amparar al sacerdote, pues consideró que este ya tenía suficientes instrumentos para proteger por su cuenta su libertad de opinión, fe y autodeterminación.

El segundo caso que analizamos es *Lombardi Vallauri c. Italia*, emitido en 2009.³³ El caso se caracterizaba por la contraposición

laboral porque, al pertenecer a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, consideraba que no podía trabajar después de la puesta del sol los viernes.

³² Así, se puede leer en la sentencia: “Their individual freedom of thought, conscience and religion is exercised at the moment they accept or refuse employment as clergymen, and their right to leave the church guarantees their freedom of religion in case they oppose its teachings”. Para profundizar de forma sintética este principio, su evolución y aplicación se puede ver Sorda, Elena, “Lavoro e fede alla Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito*”, *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, noviembre de 2013, www.forumcostituzionale.it.

³³ Marchetti, Barbara, *op. cit.*; Massa, “Corte di Strasburgo: Lombardi Vallauri c. Italia. Due sfere di libertà ed un confine evanescente”, *Quaderni Costituzionali*, 2010, 1, pp. 142 y ss.; Croce, Marco, “Le libertà garantite dall’art. 33 della Costituzione nella dialettica irrisolta (e irrisolvibile) individualismo-comunitarismo”, en Fiorita, Nicola y Viscomi, Antonio (coords.), *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2010, pp. 11 y ss.; Croce, Marco, “Dal ‘caso Cordero’ al ‘caso Vallauri’: nozione di scienza e libertà di insegnamento (discutendo con Michele Massa)”, *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, 2010, www.forumcostituzionale.it; Croce, Marco, “Il ‘Caso Lombardi Vallauri’ dinanzi alla C.e.d.u.: una riscossa della libertà nella scuola?”, *Stato, Chiese e*

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 99

entre la libertad religiosa de la Universidad Católica del Sacro Cuore de Milán y la libertad de expresión del pensamiento del profesor de filosofía Luigi Lombardi Vallauri, que había impartido clase en dicha institución de 1976 a 1998. El conflicto se originó cuando la Congregación para la Educación Católica del Vaticano decidió de la revocación del permiso de enseñanza del docente en 1998-1999, al considerar que el programa de su asignatura no era conforme con la doctrina católica. Después de haber agotado los recursos internos (TAR de Lombardía³⁴ y Consejo de Estado),³⁵ el profesor Lombardi Vallauri acudió al Tribunal Europeo alegando la violación de los artículos 10 (libertad de expresión) y 6o. (derecho a un proceso equitativo) del CEDH. También, mencionó los artículos 9o. (libertad religiosa) y 14 (prohibición de discriminación), pero estas alegaciones, aunque admisibles, no fueron examinadas, ya que el TEDH consideró que estaban absorbidas por las otras normas. Adelantando la admisión del recurso del profesor Lombardi Vallauri por parte del juez europeo, es necesario reconstruir la argumentación de

pluralismo confessionale, Roma, octubre de 2010, www.statoechiese.it; Toscano, Marcello, "Nuovi segnali di crisi: i casi Lombardi Vallauri e Lautsi davanti alla Corte europea dei diritti dell'Uomo", *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, mayo de 2010, www.statoechiese.it.

³⁴ El TAR es el Tribunal Administrativo Regional, es decir, un tribunal administrativo de primera instancia, mientras que el Consejo de Estado representa el tribunal de segunda instancia.

³⁵ Tanto el TAR (con sentencia del 26 de octubre de 2001) como el Consejo de Estado (con sentencia del 18 de junio de 2005) han rechazado las apelaciones, al considerar, por un lado, que "ninguna autoridad de la República puede juzgar las evaluaciones hechas por una autoridad eclesiástica" y, por otro lado, que las autoridades administrativas y jurisdiccionales italianas en ningún caso habrían podido llegar a alejarse de lo que afirmó la Corte Constitucional en la sentencia 195/1972, sobre el caso *Cordero*. Pedullà, Luca, "Il 'gradimento' dell'autorità ecclesiastica costituisce presupposto di legittimità della nomina del docente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore", *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, julio de 2005, www.forumcostituzionale.it; Onida, Francesco, "Ultime considerazioni sul caso Lombardi Vallauri c. Università Cattolica", *OLIR*, Roma, junio de 2005, www.olir.it; Napoli, Mario, "Lo statuto dei docenti nelle Università di tendenza", *OLIR*, Roma, 2004, www.olir.it; Pacillo, Vincenzo, *op. cit.*, pp. 364 y ss.

este último, ya que concluyó que los artículos 6o., 9o., 10 y 14 del CEDH no habían sido violados en sustancia, sino solamente desde una perspectiva procesal.

Precisamente, el Tribunal reconoció la existencia de una injerencia del Consejo de la Facultad en relación con la libertad de expresión del profesor. Esta interferencia se llevó a cabo cuando el órgano decidió no renovar el permiso de docencia debido al contenido de las clases impartidas. Sin embargo, el juez señaló que dicha injerencia era legítima, *ex* artículo 10.2 del CEDH, ya que está prevista por una ley nacional (artículo 10.3 de la Ley 121/1985). La legitimidad de la decisión de la universidad era también fortalecida por el artículo 4o. de la directiva de la Unión Europea 2000/78/CE,³⁶ así como por la jurisprudencia de la Corte Constitucional italiana.

Al respecto, vale la pena recordar que en 1972 el juez constitucional italiano se había expresado sobre un caso análogo. El caso *Cordero* involucraba a un profesor de la misma Universidad Católica del Sacro Cuore, cuyo permiso de enseñar no había sido renovado en razón del contenido de las clases, considerado incompatible con la doctrina y los ideales católicos.³⁷ En esa ocasión, la Corte Constitucional había reconocido, en la sentencia 195/1972, legítima la naturaleza de la Universidad Católica como empresa ideológica, y legítimo el ideal perseguido por ella (conforme con los principios de pluralismo religioso —artículo 19 de la Constitución italiana— y del pluralismo educativo, artículo

³⁶ Véase el párrafo 3 de este contributo.

³⁷ Croce, Marco, *Le libertà garantite dall'art. 33, cit.*; Napoli, Mario, *op. cit.*; Romboli, Roberto, "Libertà d'insegnamento e organizzazioni di tendenza", *Foro italiano*, Roma, vol. 4, 1978, columna 315; Margiotta Broglio, Francesco, "Il 'caso' Cordero: un po' di ermeneutica", *Politica del diritto*, Roma, vol. 1, 1973, pp. 28 y ss.; Jemolo, Arturo Carlo, "Perplexità su una sentenza", *Foro italiano*, Roma, vol. 1, 1973, columna 6 y ss.; Pizzorusso, Alessandro, "Nota a c. cost. 29 dicembre 1972", *Foro italiano*, Roma, vol. 1 de 1973, columna 9 y ss.; Lariccia, Sergio, "Libertà delle università ideologicamente impegnate e libertà di insegnamento (Osservazione a c. cost. 29 dicembre 1972, núm. 195)", *Giurisprudenza costituzionale*, Roma, 1972, pp. 2177 y ss.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 101

33 de la Constitución). Había considerado, como consecuencia del punto anterior, que en las universidades confesionales la libertad de enseñanza de los docentes se encontraba limitada en vista de la realización de la finalidad de la institución; es decir, la difusión del ideal educativo católico.³⁸ El juez señaló también en esta ocasión que si bien es verdad que esta regla restringe la libertad de enseñanza del docente, este conocía perfectamente dichas vinculaciones cuando decidió suscribir el contrato con la Universidad y trabajar para ella. Finalmente, la Corte Constitucional italiana concluía que las restricciones a la libertad de enseñanza de los profesores de una institución educativa confesional no sólo permite a la empresa ideológica realizar su tendencia, sino también protege a los estudiantes que eligieron a la escuela en razón de este ideal.

Volviendo a la sentencia del TEDH, es necesario notar que, aunque se admite —abstractamente— el derecho de la universidad en limitar la libertad de expresión del docente, se reconoce también que dicha injerencia violó los derechos del profesor, ya que no pudo beneficiar de las garantías procesales adecuadas, en particular, cuando el Consejo de la Facultad negó la solicitud del docente de comunicarle las motivaciones por las cuales se le juzgó no apto a la enseñanza (en la orden emitida sólo se habló de genéricas “orientaciones” que “se oponen claramente a la doctrina católica”). Asimismo, se consideró que el artículo 10 —e indirectamente el 9o.— fueron violados no tanto por el contenido de la motivación (ya que la argumentación de la institución confesional no es cuestionable), sino por la sustancial ausencia de la motivación misma.

El juez utilizó un razonamiento parecido respecto de la discriminación sufrida por el profesor Lombardi Vallauri. Éste alegaba, con relación al artículo 14 del CEDH, que era ilegítimo someter a los docentes de la Universidad del Sacro Cuore a un régimen distinto de lo previsto para los colegas de otras uni-

³⁸ Corte Constitucional italiana, sentencia núm. 195/1972 del 29 de diciembre, punto 6 de los “considerando in diritto”.

versidades. El Tribunal de Estrasburgo recordó que en vista, de la Directiva 2000/78/CE y de la sentencia de la Corte Constitucional italiana 195/1972, no podía alegarse una discriminación con base religiosa. Sin embargo, consideró que existía una violación bajo el perfil procesal, debido a la falta de comunicación de las razones de naturaleza religiosa a las que se debía la decisión de no renovar el contrato de docencia. Finalmente, respecto de la violación del artículo 6.1 del CEDH, relativo al derecho a un proceso equitativo, el juez europeo señaló que si bien los jueces administrativos italianos habían declarado no tener la competencia para evaluar un juicio de la Santa Sede, el profesor Lombardi no tenía ninguna otra forma de impugnar la decisión.

Entre los puntos más interesantes de la sentencia debemos evidenciar, en primer lugar, el principio identificado por el juez de Estrasburgo según el cual, el artículo 10 del CEDH no tiene solamente un perfil sustancial, sino también una dimensión procesal. Esta interpretación genera algunas perplejidades, porque también se consideró violado el artículo del 6.1 CEDH sobre esta misma justificación.³⁹ En segundo lugar, algo se puede decir con relación a la posición del TEDH sobre la relación entre la autoridad eclesiástica y sus competencias. Como ya se mencionó, el juez de Estrasburgo ha afirmado que el juicio religioso de ninguna forma puede ser objeto de evaluación por parte de las autoridades públicas.⁴⁰ Aún así, criticó la imposibilidad de las autoridades de la Universidad y de los tribunales laicos de averiguar en concreto, mediante un contradictorio con el interesado, la incompatibilidad entre la orientación ética del profesor y la actividad de docencia en la institución confesional.⁴¹

Finalmente, debemos notar que por un lado se reconoce el carácter no cuestionable de la evaluación eclesiástica (debido a

³⁹ Toscano, Marcello, *op. cit.*

⁴⁰ La sentencia fundamental que afirmó este principio, confirmado también en esta ocasión y frecuentemente remachado por la jurisprudencia CEDH en materia de libertad religiosa, es *Kokkinakis c. Grecia*, 25 de mayo de 1993.

⁴¹ Véanse los párrafos 54 y 71.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 103

su carácter religioso-espiritual), pero por otro lado el Tribunal parece desear tener la posibilidad de confrontar el juicio de la institución religiosa con la actividad de enseñanza para averiguar si, efectivamente, la primera es incompatible con la segunda. Ello no deja de plantear algunas dudas para los observadores,⁴² ya que aparece muy complejo visualizar al mismo tiempo, desde un punto de vista lógico, el carácter no cuestionable en abstracto, pero sí cuestionable en concreto de la evaluación eclesiástica. Se puede añadir a ello que si bien se comparte la exigencia de contradictorio reconocida por el TEDH, al mismo tiempo habría podido/debido dar a esta necesidad un reconocimiento distinto. En efecto, compartimos la inquietud del juez europeo respecto de la falta de comunicación de las motivaciones de la decisión al profesor Lombardi Vallauri, pero opinamos también que el Tribunal hubiera podido proseguir su razonamiento a lo largo de este hilo lógico, reconociendo una violación de los derechos del recurrente debido a su imposibilidad de impugnar el juicio emitido. De esta forma, el docente habría podido ejercer su derecho al contradictorio, mientras que quién habría tenido que juzgar las motivaciones aludidas (tanto por él como por la autoridad eclesiástica) habría seguido siendo otro órgano religioso y no una autoridad laica.

El deseo del TEDH de tutelar de forma efectiva la libertad de manifestación del pensamiento (atribuyendo también al artículo 10 un alcance procesal), así como la libertad religiosa (confirmando el carácter no cuestionable de las opiniones elaboradas por las autoridades eclesiásticas), más que llevar a un equilibrio adecuado de los derechos fundamentales, ha llevado a identificar unos principios parcialmente contradictorios entre sí y no totalmente satisfactorios.

Del análisis de las sentencias que acabamos de hacer es posible reconocer el *favor* general del juez de Estrasburgo hacia el empleador, siguiendo un razonamiento que, entre otras cosas,

⁴² Marchetti, Barbara, *op. cit.*; Massa, Michele, *op. cit.*

se parece mucho al de la Corte Constitucional italiana en el caso *Cordero*. Asimismo, hace falta insistir en que el recurso se admitió debido a motivaciones de naturaleza procesal, y que el juez europeo precisó que era admisible la injerencia de la autoridad religiosa en lo relativo a la conformidad de la prestación del empleado al ideal perseguido.

En general, es posible señalar que el TEDH reconoce al empleador una protección particularmente fuerte cuando el empleado no parece comprometerse con el ideal de la institución en la realización de sus prestaciones, ya que no sólo el empleador, sino también los terceros que acuden a la empresa ideológica para obtener un servicio, quieren recibir una prestación ideológicamente orientada. Por lo tanto, en el intento de encontrar un equilibrio adecuado entre las exigencias del trabajador y las del ente, prevalecen estas últimas, por dos razones: porque se frustraría la tutela reconocida al mismo ente, y porque dichas exigencias coinciden con las expectativas y demandas de los sujetos terceros de la relación laboral.

B. *Tendencia y elecciones personales del trabajador*

La segunda tipología de sentencias que vamos a examinar es la que tiene que ver con las demandas de los empleados sancionados por haber tenido una conducta incompatible con la tendencia del empleador, aunque sus actos no estuvieran directamente relacionados con el cumplimiento de las prestaciones por las cuales habían sido contratados. Esta categoría toca un tema sin duda más complejo y delicado de lo que se ha analizado en el párrafo anterior, en particular porque involucra de forma directa el ejercicio de la libertad del empleado en ámbitos que deberían ser de su exclusiva asignación. Como se verá adelante, las quejas se relacionan con el ejercicio de la libertad individual del trabajador en el contexto de su vida privada y familiar, y con la libertad de expresión y de su libertad sindical.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 105

a. Despido y libertad de expresión del trabajador (artículo 10 del CEDH)

La primera sentencia que se analizará —*Rommelfanger c. República Federal Alemana*, emitida el 6 septiembre de 1989— es relativa al despido de un médico dependiente de un hospital católico, que se había expresado en favor del aborto. El hospital admitía todo tipo de enfermos, y no pedía que los trabajadores pertenecieran a la religión católica, pero sí exigía que los empleados se adhirieran a los principales ideales cristianos y que mostraran respeto a las autoridades eclesiásticas. En particular, el contrato laboral precisaba que la finalidad de la institución estaba conectada a la realización de obras de caridad cristiana, y requería a los trabajadores comprometerse con los objetivos e ideales perseguidos, actuando de conformidad con ellos, tanto en el hospital como fuera de éste.

El conflicto fue originado por una carta suscrita por el actor y otros cincuenta médicos, publicada en una revista alemana. El texto criticaba de forma virulenta a quienes se posicionan en contra del aborto, en particular, hacía referencia a algunos representantes del clero y a un miembro de la Asociación Médica Bávara (que asimilaban esa práctica clínica a los exterminios nazis), así como al presidente del Orden de los Médicos, que consideraba que el aborto no era una práctica necesaria en un Estado rico como Alemania occidental. En este contexto, el recurrente había sido despedido no tanto por su opinión, sino por la decisión de expresarla públicamente en la prensa, contradiciendo expresamente los principios católicos que inspiraban el hospital.

El juez de Estrasburgo desestimó el recurso, declarándolo inadmisibile y confirmando la sentencia del juez nacional que había considerado legítimo el despido. Asimismo, consideró justificado que los trabajadores fueran vinculados a una relación de fidelidad en el contexto de una relación laboral en una institución confesional, y que dicho vínculo fuera susceptible de restringir la libertad de expresión de los empleados. Afirmó que el Convenio protege también el derecho de un ente a perseguir determinados

objetivos religiosamente orientados y, que si no pudiera imponer ningún vínculo de fidelidad moral a sus empleados, esta protección sería inútil. Evidenció también (como hizo en la sentencia *X c. Dinamarca*) que el trabajador se comprometió de forma voluntaria con los ideales del empleador y, en consecuencia, a limitar su libertad de expresión. Señaló también que habría podido sencillamente disolver esta vinculación en cualquier momento, al dejar su trabajo. Finalmente, volvemos de nuevo a la libertad de dimitirse (o *freedom to resign*) como medio para evitar tener que limitar las propias libertades fundamentales.

Sintetizando la sentencia, se puede notar que el juez europeo buscó un equilibrio entre intereses opuestos: por un lado, la protección de la libertad de expresión del trabajador, por el otro, la libertad religiosa del ente. El conflicto se resuelve en favor de este último debido al vínculo (rescindible) al cual el trabajador decidió someterse y debido a la necesidad del empleador de poder perseguir su propio ideal religioso.⁴³ La conclusión del Tribunal es que el médico ha expresado su opinión utilizando no solamente sus competencias científicas, sino también su posición profesional (es decir, declarando cuál era su trabajo): asimismo, actuó en abierto desacuerdo con su empleador, ejerciendo (aunque indirecta, porque no directamente relacionado con su actividad clínica) sus funciones.

b. (In)compatibilidad entre tendencia y vida privada del empleado (artículo 8o. del CEDH)

Los casos *Obst*⁴⁴ y *Schüth c. Alemania*⁴⁵ deben examinarse juntos, ya que ambas sentencias fueron emitidas el 23 de sep-

⁴³ Stox, Yves, "Religious-Ethos Employers and Other Expressive Employers under European and Belgian Employment Law", en Alidadi, Katayoun *et al.* (coords.), *A test of Faith? Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012, pp. 151 y ss.

⁴⁴ *Obst c. Alemania*, rec. núm. 425/03, sentencia del 23 de septiembre 2010, sec. V.

⁴⁵ *Schüth c. Alemania*, rec. núm. 1620/03, sentencia del 23 de septiembre 2010, sec. V.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 107

tiembre de 2010, involucran al mismo país y tratan del conflicto entre una Iglesia y uno de sus empleados, cuya conducta en su vida privada no parecía estar conforme con el ideal de la institución. Se adelanta que las conclusiones a las que llegó el Tribunal son opuestas, y ello por los distintos elementos concretos que han caracterizado cada caso.⁴⁶

En el caso *Obst*, el recurrente, que trabajaba para la Iglesia mormona, era el responsable de las relaciones públicas de dicha institución religiosa en Europa. Su contrato de trabajo preveía expresamente que tenía que cumplir con las reglas religiosas propias de la confesión religiosa,⁴⁷ y que dicha disposición tenía un significado especialmente fuerte para las personas que tenían un cargo de alta responsabilidad, tanto que su violación habría determinado el despido inmediato. En 1993, durante un encuentro de naturaleza espiritual que él mismo había solicitado, declaró que su matrimonio estaba en crisis desde hace años y que había tenido relaciones extramatrimoniales. Su guía espiritual le ordenó comunicar su situación a las autoridades eclesiásticas, las cuales, a su vez, despidieron al señor Obst.

El razonamiento del juez europeo tomó en consideración la posible violación del artículo 8o. del CEDH, relativo al derecho a la vida privada y familiar,⁴⁸ que el recurrente consideraba que había sido violado por la invasión del empleador. Esta norma

⁴⁶ Oulad Chaib, Saïla, *op. cit.*; Stox, Yves, *op. cit.*; Corti, Matteo, *op. cit.*; Hervieu, Nicolas, "Saliarié d'une Église, Tu pourras commettre l'adultère... Enfin pas systématiquement (CEDH 23 septembre 2010, Obst et Schüth c. Allemagne). Licenciement pour cause d'adultère et obligations spécifiques des salariés d'organisations religieuses", *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, octubre de 2010, www.statoechiese.it. Por una reconstrucción mas detallada de la disciplina de las congregaciones religiosas y de las relaciones laborales en Alemania véase Starck, Christian, "Nuevo desarrollo de las relaciones entre Estado e Iglesia en el Derecho Alemán", *Revista General de Derecho Cánónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm. 23, 2010, www.iustel.it.

⁴⁷ Se hace referencia explícita a elementos como la prohibición de fumar o de beber café y alcohol.

⁴⁸ Bettetini, Andrea, *op. cit.*; Santolaya, Pablo, "El derecho a la vida privada y familiar (un contenido notablemente ampliado del derecho a la intimidad)", en

impide al Estado interferir en la *privacidad* de los individuos, pero al mismo tiempo no excluye que las autoridades públicas tengan obligaciones positivas para proteger la intimidad de los particulares. En este contexto, se preguntaba si —en la hipótesis examinada— el Estado tenía que garantizar el derecho a la intimidad del trabajador contra las injerencias del empleador, o si éstas podían considerarse legítimas. También se subrayó que el margen de apreciación propio de los países es mayor en cuanto no existe entre los Estados miembros del Consejo de Europa un acuerdo en relación con el contenido concreto que hay que atribuir a ciertos derechos y principios. Además, cabe recordar que el análisis del concepto de intimidad y vida privada tiene, en sí mismo, una aplicación amplia y difícilmente definible. El juez prosiguió observando que, opuesto al derecho del recurrente, existe el derecho de la institución confesional, protegido por los artículos 9o. y 11 del CEDH.

De acuerdo con las observaciones de los jueces nacionales alemanes, el Tribunal de Estrasburgo consideró legítimo el despido debido a la importancia y relevancia del papel asumido en la organización religiosa por el señor Obst, al ser un representante de nivel internacional. Debido a los cargos específicos del recurrente, y a su larga permanencia en el interior de la Iglesia mormona, no podía ignorar la importancia del matrimonio para la congregación religiosa, así como de la consecuente gravedad del adulterio. La conexión, particularmente marcada, entre el papel público de Obst y la gravedad de sus actos, han llevado a considerar que, por un lado, la conducta del recurrente en su vida privada no podía ser separada de las tareas realizadas por él en la Iglesia, y por el otro lado, que no sancionar al trabajador habría podido ser percibido como una falta de credibilidad de la congregación religiosa. Por lo tanto, en vista de las exigencias no irrazonables del empleador y de las violaciones realizadas

García Roca, Francisco Javier y Santolaya, Pablo (coords.), *La Europa de los derechos*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2009, pp. 545 y ss.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 109

por el trabajador, el juez de Estrasburgo consideró que el despido había sido una medida proporcionada, y que en la apreciación del equilibrio adecuado entre el derecho a la vida privada y la libertad religiosa debía prevalecer esta última. Señaló, además, que la protección del artículo 8o. del CEDH reconocida por el sistema alemán era adecuada.

Opuestas fueron las conclusiones del TEDH respecto del caso *Schüth*. Los hechos eran los siguientes: el recurrente era el organista y el maestro de coro de una parroquia de la Iglesia católica. Tras separarse de su esposa, había empezado a vivir con otra mujer, con la cual tuvo un niño. Los hijos del primer matrimonio hablaron en la guardería del nacimiento próximo del hermanito, permitiendo así a las autoridades religiosas enterarse de la peculiar situación familiar del señor Schüth. De manera similar al caso anteriormente examinado, los responsables de la Iglesia, una vez enterados de los acontecimientos de la vida familiar del organista, lo despidieron sobre el motivo de la existencia de un conflicto irremediable entre el ideal perseguido por la institución confesional y la conducta del empleado, el cual fue acusado no sólo de adúltero, sino también de bigamo, debido a la sacralidad del matrimonio.

De forma similar al caso *Obst c. Alemania*, el TEDH empezó su razonamiento señalando la dificultad de definir el concepto de intimidad, declarando que está protegida por el artículo 8o. del CEDH y que puede suponer cargas positivas para el Estado. También, puso en contraposición el derecho a la vida familiar del recurrente y los derechos del empleador, protegidos por los artículos 9o. y 11 del CEDH. Sin embargo, aunque los hechos y las premisas parecieran análogas a los acontecimientos del caso anterior (inclusive el hecho de que el recurrente había suscrito un acuerdo en el cual se comprometía a vivir según los principios de la institución religiosa), el Tribunal consideró que el despido era ilegítimo.

El corazón de las motivaciones del juez de Estrasburgo (que en varias ocasiones menciona a contrario el caso *Obst*) se en-

cuentra en los párrafos 69 y siguientes. Se subraya que los jueces nacionales se limitaron a tomar nota del vínculo laboral y ético existente con el ente religioso, así como de la incompatibilidad entre los principios de fe y el comportamiento del trabajador, pero que no se esforzaron en buscar un equilibrio adecuado entre los derechos de los interesados. De esta forma, omitieron confrontar la vinculación religiosa exigida al trabajador con sus tareas, en particular respecto de la conexión de sus prestaciones con la actividad apostólica y la difusión del mensaje religioso.

Además, el juez menciona una sentencia del *Bundesverfassungsgericht* alemán de 1985, relativa a las relaciones laborales en las empresas ideológicas, que había declarado legítimo el juicio de *compatibilidad* —realizado por el empleador— entre ideal religioso y comportamiento del trabajador fuera del lugar de trabajo.⁴⁹ Asimismo, el TEDH observó también que el derecho del ente confesional de pretender la adhesión al ideal por parte del trabajador no podía llegar al extremo de pedirle un comportamiento “clericalizado”,⁵⁰ ya que el trabajador sigue siendo un laico, y, por lo tanto, no es posible exigirle cumplir con los principios religiosos en cada dimensión de su vida privada, como en cambio se le pediría a un sacerdote.

De hecho, aunque es correcto afirmar que el recurrente — que suscribió libremente un acuerdo laboral en el cual se comprometió a actuar conforme a la fe católica— aceptó limitar parcialmente su derecho a la intimidad, esta restricción no

⁴⁹ Sentencia del *Bunderverfassungsgericht* del 4 de junio de 1985; BvR 1703/83, 1718/83 y 856/84, publicada en la *Colección de las decisiones del Tribunal Constitucional Federal*, t. 70, pp. 138-173. El mismo pronunciamiento llevó a la sentencia del TEDH *Rommelfanger c. Alemania*, que se examinó antes. El tribunal constitucional federal afirmó que las organizaciones de naturaleza religiosa benefician de la máxima autonomía en cuanto a su organización interna; los únicos límites que tienen que respetar dependen del ordenamiento jurídico alemán, en particular respecto de los principios fundamentales. Por lo tanto, en cuanto las decisiones del ente sean conformes a la ley, este dispone de la máxima autonomía respecto de cómo evaluar y gestionar las relaciones laborales con sus empleados.

⁵⁰ Es decir, de naturaleza clerical, parecido a lo que se pide a quien toma los votos (párrafo 70).

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 111

puede llegar a imponer la abstinencia sexual a un hombre separado o divorciado, ya que esto representaría una violación directa del núcleo más íntimo del derecho a la vida privada y familiar. En este sentido, no se le podía pedir un compromiso tan totalizante, ya que sus tareas no eran esenciales para la difusión del ideal católico y que —considerando que el hombre tuvo la máxima discreción sobre su vida personal— nada se supo hasta que la información escapó a los niños en la guardería. Finalmente, la Iglesia no sufrió daño alguno en su imagen y credibilidad.

Al observar las distintas conclusiones del Tribunal Europeo, se puede afirmar que, desde su punto de vista, si bien la vinculación al ideal religioso autorice una parcial restricción de la esfera privada del individuo, dicha vinculación debe ser aplicada con mayor o menor flexibilidad según las tareas del trabajador.⁵¹ En síntesis, el Tribunal de Estrasburgo parece evidenciar la necesidad de distinguir entre tareas *neutras* y tareas *de tendencia*, según su grado de relación con la realización del ideal religioso. Sobre la base de esta distinción, el Tribunal no solamente exige averiguar concretamente cuál es el nivel de involucramiento del trabajador en relación con la difusión del ideal de la institución, sino que también pide indagar el nivel de injerencia del empleador en relación con los derechos fundamentales del trabajador.

Finalmente, se afirma que si bien es legítimo que la empresa ideológica pueda restringir los derechos y libertades fundamentales del individuo, dichas limitaciones no pueden llegar a mellar el núcleo esencial de estos derechos. Por lo tanto, se deberá encontrar el equilibrio adecuado entre las diferentes pretensiones, al poner en la balanza por un lado la violación *ideológica*

⁵¹ Hay quien critica esta interpretación del CEDH, considerando que no es competencia de un juez secular evaluar en qué medida una tarea —no *neutra*, sino de *tendencia*— es estrictamente conectada con el ideal y es expresión de este. Al contrario, se opina que este juicio pertenece al empleador confesional, y que el único deber de los tribunales laicos es averiguar que el ente no emita una medida disciplinaria con motivaciones insuficientes o ausentes (como pasó en el caso Lombradi Vallauri). Así, Cañameres Arriba, Santiago, *op. cit.*

cometida, los daños hechos a la institución religiosa, y por el otro, el nivel de restricción de los derechos fundamentales del empleado.

El razonamiento lógico del juez de Estrasburgo puede compartirse plenamente,⁵² sólo hay que esperar que los jueces nacionales examinen con atención suficiente el razonamiento desarrollado por el TEDH y tengan la capacidad de aplicarlo a los procesos de contenido parecido, poniendo particular atención a la distinción entre tareas y a la conexión entre el ideal de la institución y la naturaleza del (eventual) daño que se causa a este.

c. Ideal confesional de la empresa y libertad religiosa del trabajador (artículo 9o. del CEDH)

Ahora bien, otra sentencia de interés es el reciente caso *Siebenhaar*, de 2011,⁵³ relativo al despido de una educadora católica que trabajaba en una guardería administrada por la Iglesia protestante de Alemania.⁵⁴ Los hechos eran los siguientes: a poco más de un año después de haber empezado a trabajar en dicha organización, la Iglesia se enteró de que la empleada era parte de una comunidad llamada Iglesia Universal/Hermanidad de la Humanidad, y que era la responsable de sus actividades de iniciación y proselitismo. Tras reunirse con la empleada, los dirigentes de la Iglesia protestante decidieron despedirla, al considerar que su fe era incompatible con el ideal y los objetivos perseguidos por la guardería. Cabe mencionar que si bien el contrato de trabajo no exigía que la trabajadora estuviera de fe protestante, sí pedía que tuviera un comportamiento de lealtad

⁵² Hay que observar que Corti considera el *iter* lógico sugerido por el tribunal demasiado restrictivo en la distinción entre tareas propias y de tendencia (Corti, Matteo, *op. cit.*).

⁵³ *Siebenhaar c. Alemania*, recurso núm. 18136/02, sentencia del 3 de febrero de 2011, sec. V.

⁵⁴ Bettetini, Andrea, *op. cit.*

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 113

hacia el empleador y su religión, y que no se adhiriera a confesiones incompatibles con la de la empresa ideológica.

La empleada impugnó la decisión. Sin embargo, su queja fue desestimada por el juez nacional sobre el motivo que su desempeño en la Iglesia Universal era susceptible de dañar la credibilidad del instituto educativo confesional. Señalaron que el único sujeto apto para evaluar la compatibilidad entre las dos confesiones religiosas era precisamente la autoridad protestante, cuyo juicio no podía ser cuestionado por un juez laico, quien solamente puede averiguar la eventual falta de lealtad hacia el empleador.

En este contexto, la recurrente acudió al Tribunal de Estrasburgo para oponer una violación de su libertad de conciencia y de religión, protegida por el artículo 9o. del CEDH. A diferencia de lo que pasó en los casos anteriores, las dos partes involucradas en el conflicto oponían la violación de un mismo derecho, ejercido de forma individual en un caso, y colectiva en el otro. Ante esta situación, el Tribunal opinó que el despido era legítimo y que las conclusiones de los jueces alemanes habían sido apropiadas y adecuadas para garantizar la protección idónea a los dos sujetos. Las motivaciones de la orden disciplinaria, conectadas tanto al deber de lealtad de la trabajadora como a la necesidad de la institución de mantener su credibilidad en relación con el público en general, y con los padres de los niños en particular, así como el carácter incontestable de la evaluación sobre la compatibilidad entre las dos confesiones religiosas, fueron consideradas correctas y compatibles con el Convenio Europeo. El Tribunal recordó también que, de acuerdo con el principio del margen de apreciación, su tarea no constituía en hacer un juicio nuevo, sino en comprobar que los procesos de los jueces nacionales se hicieran de conformidad con el CEDH.

Los dos argumentos son particularmente interesantes. Hay que notar, en primer lugar, que al realizar su equilibrio adecuado, los jueces alemanes observaron que la empleada era joven y trabajaba en la guardería desde un tiempo bastante breve, de

114 / Elena Sorda

lo cual dedujeron una necesidad menor de protección, al considerar que la mujer habría podido encontrar otro trabajo con facilidad. Este razonamiento, retomado por el Tribunal Europeo, es interesante en cuanto había sido ya mencionado en el caso *Schüth c. Alemania*. En este último caso, sin embargo, los jueces habían determinado que al haber trabajado por muchos años y como organista y maestro del coro, el empleado difícilmente habría conseguido encontrar otra ocupación fuera de un ente confesional.

El segundo argumento estaba relacionado con el hecho de que la mujer manifestaba públicamente su fe religiosa, al participar activamente a las actividades de una Iglesia distinta a la de su empleador. En este sentido, el juez volvió a poner su atención no solamente en el tipo de tareas de la recurrente (en este caso, claramente de *tendencia*), sino también subrayó el impacto de las elecciones personales de la empleada en relación con la credibilidad de la institución confesional empleadora (casos *Rommelfanger y Obst*) y a la protección de los terceros que acuden a la organización en razón de su ideal y misión (caso *Lombardi Vallauri*, en la medida en la cual hace referencia al caso *Cordero* de Italia).

Ya que la orientación confesional de la educadora no quedó en su fuero interior (ni tuvo una manifestación limitada, sino que, en cambio, era ampliamente conocida), y que ejercía tareas educativas, o de *tendencia* (aunque con niños pequeños), parece correcta la decisión del Tribunal de privilegiar la protección de la libertad religiosa de la Iglesia protestante, en lugar de la de la empleada.

d. Empresas ideológicas y libertad de asociación
(artículo 11 del CEDH)

Finalmente, debemos considerar la sentencia de la Gran Sala *Sindicatul Păstorul cel Bun c. Rumania* del 9 de julio de 2013.⁵⁵

⁵⁵ Recurso 2330/09.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 115

El caso —caracterizado por la contraposición entre la libertad religiosa de una institución religiosa y la libertad de asociación (artículo 11 del CEDH) de los trabajadores— surgió con la decisión de un grupo de sacerdotes y trabajadores laicos de constituir su propio sindicato para gestionar las relaciones y la contratación colectiva en la Iglesia ortodoxa rumana. Cuando solicitaron al tribunal la personalidad moral de la organización, así como su inscripción en el registro sindical, la Iglesia rumana hizo valer que la creación del sindicato sin el acuerdo del arzobispo era prohibida por los estatutos de la institución religiosa. En primera instancia, el juez falló a favor del grupo de trabajadores y les confirió la personalidad moral, al considerar que se había cumplido con todas las gestiones formales necesarias. Sin embargo, los jerarcas de la Iglesia ortodoxa rumana impusieron un recurso de apelación, haciendo valer que los principios constitucionales de libertad religiosa y autonomía de los cultos no debían quedarse en segundo plano ante la libertad de asociación y la libertad sindical.⁵⁶ También señalaron que los sacerdotes no podían ser considerados como cualquier otro empleado, y por lo tanto, no podían ser sometidos a las reglas normales del derecho civil.⁵⁷ Cabe mencionar aquí que de acuerdo con el artículo 29 de la Constitución rumana, relativo a la libertad religiosa, de conciencia y de pensamiento, y a las relaciones entre Estado e Iglesias, cada confesión es libre y goza de autonomía organizativa en los términos establecidos por la ley. También se agregó que si bien los cultos religiosos gozan de autonomía en relación con el Estado, éste tiene el deber de sustentarlos y de facilitar la asistencia religiosa en el ejército, hospitales, prisiones, casas y orfanatos (artículo 29.5). Finalmente, el Tribunal de

⁵⁶ Párrafo 18. En particular se critica duramente la injerencia del Estado en las evaluaciones de exclusiva competencia eclesiástica, ya que con la sentencia objeto de impugnación las instituciones públicas se habían pronunciado sobre elementos relativos al funcionamiento interno de la congregación, los cuales no admitan ninguna intervención por parte de la autoridad judicial estatal.

⁵⁷ Párrafo 19.

segunda instancia recibió la apelación de la Iglesia y denegó el registro del sindicato.

El sindicato invocó ante el Tribunal Europeo, el artículo 11 del Convenio, al considerar que el tribunal nacional había violado su libertad sindical cuando denegó su solicitud de registro. En la sentencia emitida el 31 de enero de 2012, la tercera sección del Tribunal dio la razón al sindicato, en especial, con el argumento de que tanto los sacerdotes como los laicos que trabajaban por la Iglesia ortodoxa rumana eran verdaderos sujetos del contrato laboral, ya que contaban con un sueldo (de origen sobre todo estatal), un sistema de seguridad social, horarios de trabajo determinados, etcétera, y que por esta razón los empleados no podían ser excluidos de su derecho a la libertad sindical. Si bien el juez, al considerar las leyes nacionales,⁵⁸ admitió la posibilidad de que la libertad de los empleados de la Iglesia pudiera ser limitada, en particular para preservar el orden público y la autonomía organizativa de la institución, consideró que el tribunal nacional no había puesto suficiente atención en algunos elementos de gran importancia, tales como los intereses de los trabajadores de la congregación religiosa (en particular, en razón de la existencia de un contrato laboral), las situaciones distintas de los sacerdotes y de los laicos, o la compatibilidad entre la prohibición de instituir un sindicato y las normas de los ordenamientos nacional e internacional relativas a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Señaló, además, que se había permitido en el pasado la creación de otros sindicatos de sacerdotes y laicos (aunque empleados de diócesis distinta de la del caso en examen), y por lo tanto, que no se podía admitir una reacción tan restrictiva como la surgida hacia la instancia de los recurrentes.⁵⁹

⁵⁸ En particular, nos referimos al Estatuto de la Iglesia ortodoxa rumana (aprobado por la ordenanza gubernamental 53/2008), a la Ley sobre los Sindicatos (núm. 54/2003 – Trade Unions Act) y a la Ley sobre la Libertad Religiosa (núm. 489/2006 – Religious Freedom Act).

⁵⁹ Más precisamente, como también se puede leer en la sentencia de la Gran Sala, en 1990 se constituyó el sindicato Solidaritatea en la diócesis de Tomis

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 117

Este pronunciamiento fue impugnado ante la Gran Sala del TEDH, la cual examinó el caso a la luz del contenido del artículo 11 del CEDH⁶⁰ —que protege el derecho de los individuos a asociarse, y, por lo tanto, a constituir una unión de trabajadores—, y del artículo 9o.,⁶¹ que protege la libertad religiosa, así como la autonomía organizativa de las distintas confesiones. Al considerar los elementos fácticos del caso, la Gran Sala reconoció que en la Iglesia ortodoxa rumana las posiciones de los laicos y de los sacerdotes presentan los elementos típicos de una relación laboral. Sin embargo, señala que el contrato de trabajo se concluye en el contexto de una congregación religiosa que pide a sus miembros el compromiso total con el ideal perseguido, el cumplimiento del deber de lealtad, así como el respeto y la sumisión total a la jerarquía eclesiástica. Ante estos elementos, parece muy complicado —si no imposible— distinguir dónde se encuentra el límite entre la actuación de carácter espiritual y la prestación secular.

Además, el juez subrayó que de acuerdo con el Tribunal nacional, la creación de un sindicato por parte de los empleados de la Iglesia ortodoxa es posible, pero que el problema central reside en la condición de aprobación por parte de la jerarquía de la congregación religiosa. Sin duda, esta vinculación constituye una limitación a la libertad de reunión y asociación, pero es necesario averiguar si, consideradas las peculiaridades de las relaciones constituidas, dicha limitación es legítima o no.

En cualquier caso, la Gran Sala consideró que la decisión del juez nacional en denegar el registro con base en la aplicación de los estatutos de la Iglesia ortodoxa había sido correcta, en especial, en vista del principio de autonomía organizativa de las ins-

(párrafos 46 y ss), mientras que en 2007 se instituyó el sindicato Sfântul Mare Mucenic Gheorghe (párrafos 49 y ss.). Además, hay que notar que en el día de la decisión existían cerca de doscientos organizaciones y asociaciones fundadas por miembros de la Iglesia ortodoxa rumana, que a su vez obtuvieron el asentimiento del obispado de referencia (párrafo 52).

⁶⁰ Párrafos 129 y ss.

⁶¹ Párrafos 136 y ss.

tituciones religiosas. En este sentido, puntualizó la necesidad de que el ente religioso expresara su consentimiento, reconociendo también la distinción entre ámbitos de competencia de carácter espiritual y secular.⁶² Además, se señaló que la prohibición de constituir un sindicato no era absoluta, sino condicionada por la autorización del arzobispado competente.⁶³

Concluyendo su razonamiento, el Tribunal de Estrasburgo evidenció que el nivel de autonomía reconocido a las distintas congregaciones religiosas, así como la disciplina que regula las relaciones entre éstas y sus empleados, cambia de forma relevante entre los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales, y, por lo tanto, no es correcto desprender una regla general, sino que es necesario reconocer a los Estados un margen de apreciación nacional amplio respecto de la posibilidad de constituir sindicatos de tal naturaleza.⁶⁴ En definitiva, el juez rechaza el recurso, al afirmar que la limitación de la libertad de asociación *ex* artículo 11 del CEDH había sido legítima.

La decisión del juez dio lugar a una opinión concurrente, y otra, parcialmente discordante. La primera se enfoca en el papel de los sacerdotes para afirmar que, aunque los miembros de una Iglesia realizan funciones con elementos típicos de una prestación laboral, su papel no puede ser asimilado a la de un trabajador subordinado, en particular, debido a su específica posición en el interior de la congregación. En este sentido, no pueden beneficiar del artículo 11 del CEDH en materia de constitución de un sindicato, ya que los sacerdotes no pueden ser totalmente asimilados a los trabajadores.⁶⁵

En cambio, la opinión parcialmente discordante comparte los argumentos de la Gran Sala, pero llega a conclusiones distintas,

⁶² Párrafos 167 y ss. En fin, se afirma que la Iglesia ortodoxa rumana merece el reconocimiento de la máxima autonomía y libertad en la gestión de sus conflictos internos y en la disciplina de las relaciones con sus miembros.

⁶³ Párrafo 170.

⁶⁴ Párrafos 171 y ss.

⁶⁵ Opinión concurrente expresada por el juez Wojtyczek. Véanse, en particular, los párrafos 5 y ss.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 119

al considerar que se había vulnerado el artículo 11 del CEDH en el caso concreto.⁶⁶ Se subrayó la importancia de la libertad de asociación (y la de constituir sindicatos), y aún más, la necesidad de no subordinarla al consentimiento de la autoridad pública. Además, se opinó que la Gran Sala no había realizado un equilibrio adecuado entre libertades y derechos fundamentales, sino que había simplemente asentado el poder de las confesiones religiosas de controlar la libertad de asociación de laicos y sacerdotes.

Ahora bien, es posible hacer algunas observaciones sobre el razonamiento del TEDH. Como bien lo observó el juez de Estrasburgo, es indudable la necesidad de tomar en cuenta el nivel específico de autonomía organizativa que cada ordenamiento nacional reconoce a sus congregaciones religiosas, así como la peculiar naturaleza de estos entes. En este sentido, los tribunales nacionales deben tener cuidado en no confundir el análisis de carácter secular (de su competencia), con el de carácter espiritual, que está conectado con la aplicación y el contenido de los ideales y principios religiosos, y cuya competencia pertenece solamente a las autoridades eclesiásticas. Compartimos, por lo tanto, el uso amplio del margen de apreciación nacional en la evaluación de casos como el examinado, a la luz del papel y de la disciplina que los sistemas jurídicos reconocen a los grupos religiosos.

Sin embargo, al mismo tiempo, tenemos que disentir –al menos parcialmente– sobre un punto (mejor dicho, una omisión) del razonamiento del Tribunal, ya que en su juicio no se evidencia la diferencia jurídica que existe entre los sacerdotes y los laicos, en particular, en relación con el distinto papel que desempeñan en la congregación religiosa y, por lo tanto, en la diferente aplicación de la libertad sindical de unos y otros.

Este punto, que puede parecer secundario, tiene, desde mi punto de vista, una relevancia central. En efecto, quien toma

⁶⁶ La opinión parcialmente disidente fue expresada por los jueces Spielmann, Villiger, López Guerra, Bianku, Møse y Jäderblom.

los votos se somete totalmente y de forma voluntaria a la congregación y a sus órganos, y acepta tanto sus reglas quienes los cuales se limitan a suscribir un contrato laboral (aunque tal vez con ciertas vinculaciones morales). En el caso examinado, los sacerdotes tienen efectivamente un papel asimilable a una relación laboral (con sueldo, sistema de seguro social, horario laboral, etcétera), pero siguen siendo miembros efectivos de la Iglesia, a la cual ofrecen sus prestaciones profesionales. En cambio, los empleados laicos están sujetos a una relación de subordinación únicamente profesional: el deber de lealtad y fidelidad al empleador se limita a lo que normalmente se aplica en las relaciones laborales, con la peculiaridad, al tratarse de una empresa ideológica o de tendencia, de que la vinculación de confianza incluye también la adhesión moral a los principios religiosos. Sin embargo, como también afirman las sentencias del Tribunal Europeo analizadas en los párrafos anteriores, el deber de adhesión a la tendencia de los empleados es mucho más limitado de lo que se impone a los sacerdotes, ya que ellos no se limitan a trabajar para la empresa ideológica —la Iglesia—, sino que pertenecen a ella.⁶⁷

Sin duda, en vista de los estatutos que disciplinan el funcionamiento de la Iglesia y su autonomía, es admisible permitir a los dependientes constituir un sindicato sólo si sus principios fundamentales son conformes con los principios de la institución religiosa. Pero, considerada la naturaleza de la relación entre empleados laicos y empleador confesional, parece correcto regular la relación laboral de forma distinta al régimen aplicable a los sacerdotes, especialmente tratándose de la libertad sindical y de la condición de autorización para ejercerla. El punto

⁶⁷ Por ejemplo, como se pudo ver antes, se consideró que un empleado mantiene su libertad de expresión o de conciencia, pero que tiene que ejercerla teniendo en cuenta la necesidad de respetar tanto el ideal del empleador como el de los sujetos que se relacionan con él (que sean pacientes, estudiantes o creyentes). Por lo tanto, al trabajador no se le puede imponer adherirse totalmente a la tendencia y de "hacerla suya", sino respetarla y evitar las manifestaciones en abierto desacuerdo que podrían perjudicar la credibilidad del ente.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 121

fundamental no es tanto negar la exigencia de que un sindicato adopte principios compatibles con los de la Iglesia, sino limitar la capacidad decisional del ente religioso sobre la existencia misma del sindicato. Por lo tanto, habría sido mejor precisar que si la instancia de creación de una unión de trabajadores es avanzada por unos empleados laicos, la congregación religiosa debería limitarse a averiguar la compatibilidad del estatuto sindical con los principios espirituales de la confesión religiosa,⁶⁸ dejando a la autoridad pública los juicios sobre los elementos seculares. De esta forma, se habría podido garantizar una efectiva protección tanto de la libertad religiosa del ente confesional y de su autonomía organizativa como la libertad de reunión y asociación de los empleados.

No quisiera contradecir en ningún momento la validez del razonamiento del juez de Estrasburgo, cuyo contenido comparto casi totalmente. Sin embargo, me parece que es importante notar la existencia de ciertas aproximaciones, en particular para distinguir el papel y la posición jurídica entre sacerdotes y empleados laicos al interior de una empresa ideológica, especificando también la naturaleza distinta de su vinculación: pertenencia a la institución para los sacerdotes, y sumisión al contrato laboral para los trabajadores. De hecho aparece claro que la compresión de derechos y libertades de los sacerdotes es conceptualmente (y por lo tanto también “cuantitativamente”) distinta de lo que es admisible para los trabajadores laicos, aunque sometidos a una particular vinculación ideológico-moral.

A un nivel más complejo, y tras examinar los diferentes casos, aparece clara no solamente la variedad de conflictos que pueden surgir entre empleador y trabajadores, sino también el cuidado con el cual el TEDH analiza estos asuntos, intentando balancear los derechos de los sujetos involucrados (y tomando en cuenta los regímenes nacionales de los diferentes Estados partes del Con-

⁶⁸ Por ejemplo, insertando una cláusula en la cual se declara respetar los principios fundamentales de la confesión religiosa, así como la autoridad de la congregación para definirlos y aplicarlos.

venio), pero sin entrar en consideraciones de carácter religioso. Equilibrio que, por lo visto, aparece a veces plenamente “satisfactorio” (por ejemplo en los casos *Obst*, *Schüth*, *Rommelfanger* y *Siebenhaar*), pero no tanto en algunas otras (como en el caso *Sindicatul Pâstorul cel Bun*). De manera general, el Tribunal pone mucha atención al interés de la empresa para la realización de su ideal, así como a la protección de su credibilidad.

5. Algunas observaciones finales sobre las argumentaciones deducidas y los criterios del TEDH

Del análisis de casos examinados por el TEDH es posible extra-polar algunas notas finales. En primer lugar, hay que evidenciar que, al reconstruir el marco normativo de referencia, el juez europeo menciona siempre la directiva 2000/78/CE⁶⁹ e interpreta los dos apartados del artículo 4o. de forma sistemática. Además, aplicó en diversas ocasiones el principio de proporcionalidad en su evaluación sobre el nivel de adhesión-respeto pedido al trabajador, así como en relación con la injerencia del empleador en la vida privada y elecciones de su empleado.

Otro elemento que sobresale claramente es el respeto de las apreciaciones que competen a las autoridades religiosas. En efecto, en diversas ocasiones se señala que solo ellas pueden juzgar la conducta de los empleados en relación con el ideal confesional. El carácter no disputable del juicio religioso por parte de las autoridades civiles laicas encuentra su fundamento en el respeto de la libertad religiosa, como lo ilustra la sentencia *Kokkinakis c. Grecia*.

Otro criterio identificado por el juez europeo es la necesidad de distinguir entre tareas “neutras” y “de tendencia”. Asimismo, dicha distinción limita por un lado la capacidad del ente confesional para juzgar las acciones del trabajador en relación

⁶⁹ Por supuesto, estamos hablando de las sentencias sucesivas al 2000 (en nuestro caso hablamos de *Lombardi Vallauri*, *Obst*, *Schüth* y *Siebenhaar*).

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 123

con el respeto del ideal, y por otro lado implica que los empleados tienen que mostrar un mayor o menor respeto al ideal del ente en relación con sus tareas.⁷⁰ La *ratio* de este principio es que los derechos y las libertades de los trabajadores pueden ser lícitamente restringidos por el empleador confesional sólo si esta contención es estrictamente necesaria para la protección de sus derechos fundamentales. De forma parecida, si la conducta contraria al ideal religioso ha sido realizada por un sacerdote⁷¹ o de manera general por un ministro del culto, se reconoce al juicio del ente una mayor autoridad a las que se reconocerían si la conducta fuera realizada por un laico.

Finalmente, sobresale que el Tribunal pone mucha atención no sólo en examinar la prestación debida (al diferenciar entre “neutra” y “de tendencia”, y al valorar en qué medida la tarea de tendencia está relacionada al ideal), sino también en analizar el nivel de publicidad y manifestación del disenso o conducta incompatible con la tendencia, así como la posibilidad que dicha acción perjudique la credibilidad de la empresa ideológica y de sus valores. De esta manera, no se les pide a los trabajadores una adhesión incondicionada y total con ideal (lo que violaría su libertad de conciencia), sino una conducta de respeto hacia la tendencia, para preservar la credibilidad pública del ente.⁷² Este último punto es tal vez el principio más relevante que ha surgido en la jurisprudencia del TEDH, debido a su transversalidad y a su fácil transposición en los ordenamientos nacionales.

Otro nudo central de la problemática es saber cómo entender efectivamente la *tendencia* de la organización, y —aún más delicado— si coincide solamente con el ideal confesional perseguido o si corresponde también a la actividad del ente orien-

⁷⁰ Dicha distinción sobresale en la comparación entre las tareas de los dos recurrentes en los casos *Obst* e *Schüth*.

⁷¹ Véanse los casos *X c. Dinamarca*, *Schuth* e *Sindicatul Păstorul*.

⁷² Este punto sobresale claramente en los casos *Rommerlfanger*, *Lombardi Vallauri*, *Schüth* y *Siebenhaar*.

tada por este ideal (proselitismo, educación, salud, etcétera). Este elemento permite distinguir con mayor precisión hasta qué punto puede llegar la influencia de la empresa ideológica sobre la vida del empleador, y cuáles son los ámbitos que no pueden ser cuestionados por ella.

Finalmente, al examinar las dos macrocategorías que se evidenciaron en este trabajo —los conflictos surgidos por el tipo de tareas realizadas por el empleado y la distancia entre tendencia y elecciones privadas del trabajador—, es posible desarrollar algunas observaciones. En el caso de los despidos relativos al cumplimiento de las prestaciones laborales, es evidente que el Tribunal Europeo considera lícito el examen por parte del empleador de la conformidad de su conformidad con la tendencia de la empresa, aun cuando es susceptible de restringir un derecho fundamental del empleado, como su libertad de cátedra. Ello porque esta facultad es necesaria para garantizar no solamente la eficacia de las tutelas ofrecidas por el Convenio, sino también para proteger los derechos de los terceros que acuden al ente para obtener cierta prestación. En cambio, cuando el conflicto se origina en la incompatibilidad entre la tendencia de la empresa y el ejercicio de una libertad del trabajador no estrictamente relacionada a la prestación laboral, en este caso el Tribunal realiza un equilibrio adecuado que toma en cuenta tanto la naturaleza de la violación como la tarea del trabajador, junto con el grado de conexión con la tendencia.

Existen también otras líneas argumentativas frecuentes, tal como la libertad de dimitir (*freedom to resign*), de acuerdo con la cual la libertad de un recurrente está suficientemente protegida si él puede elegir de forma autónoma suscribir un contrato o rescindirlo.⁷³ En otras ocasiones se consideró también que la edad del trabajador, así como la duración de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, eran elementos de-

⁷³ Così nelle sentenze *X. c. Dinamarca y Rommerlanger c. República Federal Alemana*.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 125

terminantes para valorar la proporcionalidad de la sanción, así como el nivel de confianza del trabajador hacia la estabilidad de su trabajo, además de su capacidad para volver a encontrar un trabajo.⁷⁴

Sin duda, el tema de las empresas ideológicas religiosas es complejo, ya que muestra la constante necesidad de equilibrar los derechos de la institución confesional con los del trabajador, en un marco normativo muy limitado (al lado de la disciplina europea y comunitaria, los ordenamientos nacionales suelen tener muy pocas disposiciones para regular el fenómeno, o incluso lo dejan por completo a su praxis jurídica). Por esta razón, los principios y los criterios interpretativos identificados por el Tribunal Europeo parecen particularmente interesantes y útiles. En este contexto, la jurisprudencia del TEDH constituye una pauta fundamental para los tribunales nacionales que encontraran un apoyo firme en la solución de casos más frecuentemente de lo que se podría imaginar.

6. Bibliografía

BELLOCCHI, Paola, “Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro”, *Argomenti di diritto del lavoro*, Roma, vol. 1, 2003.

BETTETINI, Andrea, “Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell’uomo”, *I quaderni europei*, Italia, núm 30, abril de 2011, http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/interno_giuridiche.asp.

BLAT GIMENO, Francisco, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, 1986.

⁷⁴ Este principio se puede identificar en los casos *Schüth y Siebenhaar*.

- CALVO GALLEGO, Francisco Javier, “Alcune riflessioni sul concetto di organizzazioni di tendenza e sulla costituzionalità dell’art. 4, legge 108/90”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Italia, vol. 1, 1994.
- , “Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Europeanrights*, 15 de octubre de 2012, www.europeanrights.eu.
- CAÑAMARES ARRIBA, Santiago, *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Cizur Menor, Thomson Aranzadi, 2005.
- , “Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 155, 2012.
- CHIECO, Pasquale, “Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Roma, vol. 1, 2002.
- CORTI, Matteo, “Diritto dell’Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, febrero de 2011, www.statoechiese.it.
- CROCE, Marco, “Dal «caso Cordero» al «caso Vallauri»: nozione di scienza e libertà di insegnamento (discutendo con Michele Massa)”, *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, 2010, www.forumcostituzionale.it.
- , “Il ‘Caso Lombardi Vallauri’ dinanzi alla C. E. D. U.: una riscossa della libertà nella scuola?”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Italia, octubre de 2010, www.statochiese.it.
- , “Le libertà garantite dall’art. 33 della Costituzione nella dialettica irrisolta (e irrisolvibile) individualismo-comunismo”, en FIORITA, Nicola y VISCOMI, Antonio (coords.), *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2010.
- DE SANCTIS RICCIARDONE, Angela, *L’ideologia nei rapporti privati*, Napoli, Jovene, 1980.
- DE SIMONE, Gisella, *Dai principi alle regole*, Turin, Giappichelli, 2001.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 127

- FAVILLI, Chiara, *La non discriminazione nell'Unione europea*, Bolonia, Il Mulino, 2009.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y CALVO GALLEGOS, Javier, “La directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones religiosas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Madrid, núm. 59, 2001.
- GREER, Steven, *The Margin of Appreciation: Interpretation and Decretion unde the European Convention of Human Rights*, Human Rights Files núm. 17, 2000.
- , “The Exceptions to Articles 8 to 11 of the European Convention of Human” *Rights, Human Rights Files*, núm. 15, 1997.
- HERVIEU, Nicolas, “Un nouvel équilibre européen dans l’appréhension des convictions religieuses au travail”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, enero de 2013, *www.statoe.chiese.it*.
- , “Salarié d’une Église, Tu pourras commettre l’adultère... Enfin pas systématiquement (CEDH 23 septembre 2010, Obst et Schüth c. Allemagne). Licenciement pour cause d’adultère et obligations spécifiques des salariés d’organisations religieuses”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Roma, octubre de 2010, *www.statoe.chiese.it*.
- JEMOLO, Arturo Carlo, “Perplexità su una sentenza”, *Foro italiano*, Roma, vol. 1, 1973.
- LARICCIA, Sergio, “Libertà delle università ideologicamente impegnate e libertà di insegnamento (Osservazione a c. cost. 29 dicembre 1972, núm. 195)”, *Giurisprudenza costituzionale*, Roma, 1972.
- MACRÌ, Gianfranco *et al.*, *Diritto ecclesiastico europeo*, Roma-Bari, Laterza, 2006.
- MASSA, Michele, “Corte di Strasburgo: Lombardi Vallauri c. Roma. Due sfere di libertà ed un confine evanescente”, *Quaderni Costituzionali*, Roma, vol. 1, 2010.

128 / Elena Sorda

- MARCHETTI, Barbara, “Libertà religiosa e CEDU. Report annuale – 2011 – Italia”, *Ius Publicum Network Review*, Roma, septiembre de 2011, www.ius-publicum.com.
- MARGIOTTA BROGLIO, Francesco, “Il ‘caso’ Cordero: un po’ di ermeneutica”, *Politica del diritto*, Roma, vol. 1, 1973.
- MATTAROLO, Maria Giovanna, *Il rapporto subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Padova, Cedam, 1983.
- NAPOLI, Mario, “Lo statuto dei docenti nelle Università di tendenza”, *OLIR*, Roma, 2004, www.olir.it.
- ODRIOZOLA IGUAL, Cristina, “Relaciones de trabajo en el contexto de organizaciones ideologica y religiosas: la directiva 2000/78/CE de 27 de diciembre, sobre empleo y trabajo”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm. 6, 2004, www.iustel.com.
- ONIDA, Francesco, “Ultime considerazioni sul caso Lombardi Vallauri c. Università Cattolica”, *OLIR*, Roma, junio de 2005, www.olir.it.
- OULAD CHAIB, Saïla, “Religious Accommodation in the Workplace: Improving the Legal Reasoning of the European Court of Human Rights”, en ALIDADI, Katayoun *et al.* (coords.), *A Test of Faith, Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farham, Ashgate, 2012.
- PACILLO, Vincenzo, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milán, Giuffrè, 2003.
- PEDRAZZOLI, Marcello, “Tutela della tendenza e *Tendenzschutz*”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, Roma, vol. IV, 1987.
- PEDULLA, Luca, “Il ‘gradimento’ dell’autorità ecclesiastica costituisce presupposto di legittimità della nomina del docente dell’Università Cattolica del Sacro Cuore”, *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, julio de 2005, www.forumcostituzionale.it.

Las empresas de tendencia de tipo confesional ante el Tribunal... / 129

- PIZZORUSSO, Alessandro, “Nota a c. cost. 29 dicembre 1972”, *Foro italiano*, Roma, vol. 1 de 1973.
- ROCA, María José, “Incidencia de las políticas de igualdad en el desarrollo armónico de los derechos fundamentales”, *Revista Española de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm 20, 2009, www.iustel.com.
- ROMBOLI, Roberto, “Libertà d’insegnamento e organizzazioni di tendenza”, *Foro Italiano*, Roma, vol. 4 de 1978.
- SANTOLAYA, Pablo, “El derecho a la vida privada y familiar (un contenido notablemente ampliado del derecho a la intimidad)”, en GARCÍA ROCA, Francisco Javier y SANTOLAYA, Pablo (coords.), *La Europa de los derechos*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2009.
- SANTONI, Francesco, “I rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza a carattere religioso e confessionale”, *Diritto del Lavoro*, Roma, vol. 1, 1988.
- STARCK, Christian, “Nuevo desarrollo de las relaciones entre Estado e Iglesia en el derecho alemán”, *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, núm. 23, 2010, www.iustel.it.
- SORDA, Elena, “Lavoro e fede alla Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito*”, *Forum di Quaderni Costituzionali*, Roma, noviembre de 2013, www.forumcostituzionale.it.
- STOX, Yves, “Religious-Ethos Employers and Other Expressive Employers under European and Belgian Employment Law”, en ALIDADI, Katayoun *et al.* (coords.), *A Test of Faith? Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*, Farnham, Ashgate, 2012.
- TOSCANO, Marcello, “Nuovi segnali di crisi: i casi Lombardi Vallauri e Lautsi davanti alla Corte europea dei diritti dell’Uomo”, *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Italia, mayo de 2010, www.statoechiese.it.

130 / Elena Sorda

VENTURA, Marco, *La laicità dell'Unione europea*, Turín, Giappichelli, 200.

VISCOMI, Antonio, “Osservazioni critiche su lavoro e «tendenza» nelle fonti internazionali e comunitarie”, *Lavoro e Diritto*, núm. 17, vol. 4, 2003.

WADDINGTON, Lisa, “Testing the Limits of the EC Treaty Article on non-Discrimination”, *Industrial Law Journal*, Londres, núm. 28, 1999.