

que éstas podrán acogerse a las disposiciones comunes que les beneficien contenidas no sólo en la legislación estatal sino también en la autonómica. Posiblemente por esta razón la monografía termina con un análisis de las leyes autonómicas suscritas hasta el momento. En ninguna de ellas se mencionan expresamente las fundaciones religiosas.

A modo de síntesis, pueden enunciarse como conclusiones del trabajo las siguientes: *a)* el régimen jurídico de las fundaciones es especial, no sólo para las de la Iglesia católica sino también para las fundaciones religiosas no católicas; y ello, a pesar de que la legislación no está exenta de lagunas y contradicciones; *b)* aunque tengan un régimen especial, las fundaciones religiosas podrán acogerse a las ventajas que, tanto la legislación estatal como la autonómica competente, prevean para las demás entidades sin fin de lucro; *c)* lo anterior es de aplicación a las fundaciones que adquieran personalidad jurídica con su inscripción en el RER. Aquéllas que no la hayan solicitado o a las que se les haya denegado la inscripción en el RER, se les aplicará el régimen común de fundaciones sin que tenga relevancia civil su naturaleza religiosa.

Se trata de una monografía que aporta una descripción del Derecho sobre fundaciones religiosas elaborada con precisión y detalle. Hay que agradecerle a la profesora Martín el exitoso esfuerzo que ha realizado para esclarecer una normativa confusa, interpretada de un modo no menos confuso por la praxis administrativa y la jurisprudencia.

ZOLIA COMBALIA

MORENO BOTELLA, GLORIA: *La identidad propia de los grupos religiosos. El artículo 6 de la LOLR*, Madrid, 1990, 165 pp.

La profesora Moreno Botella, titular de Derecho Eclesiástico del Estado de la Universidad Autónoma de Madrid, estudia en esta monografía un particular aspecto de la autonomía de las confesiones religiosas, y especialmente de la Iglesia católica, en nuestro ordenamiento jurídico. Concretamente, el del significado y alcance en el ámbito de las relaciones laborales de las cláusulas de identidad religiosa, mencionadas en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

El trabajo está dividido en dos capítulos:

El primer capítulo está dedicado al examen de la autonomía de las confesiones religiosas y consta de tres apartados:

El primero de ellos contempla el significado del término «autonomía». Tras detenerse en las distintas acepciones del mismo, la autora considera que la calificación como pública o privada de la autonomía jurídica de las confesiones, es decir, la capacidad de las mismas para darse leyes propias en función de un autogobierno, depende de la consideración que cada ordenamiento tenga de aquéllas.

En el segundo apartado se examina la autonomía de las confesiones religiosas. Para la profesora Moreno Botella, las confesiones gozan de una autonomía institucional u originaria en su propia esfera y dicha autonomía es reconocida con este carácter por nuestro ordenamiento. Basa la anterior afirmación en que el artículo 16 de la Constitución, en virtud del principio de libertad religiosa, no determina el fin de las confesiones, lo cual conlleva el reconocimiento de una finalidad espiritual distinta de la del Estado. Asimismo, se apoya en el principio de cooperación, recogido en el apartado tercero del mencionado artículo, el cual implica el reconocimiento de las confesiones como grupos externos e independientes del Estado. El reconocimiento de esta autonomía se contiene también en la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Concretamente en el artículo 6.1 de la misma.

A continuación, la autora se refiere al significado de la inscripción en el Registro de Entidades Religiosas, en cuanto requisito necesario para que las confesiones tengan personalidad jurídica civil y puedan disfrutar de plena autonomía. En este sentido, entiende que el sistema de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, según el cual la inscripción es requisito *sine qua non* para la adquisición de la personalidad jurídica civil, no se aplica a la Iglesia católica. Para ésta, en virtud de los Acuerdos de 3 de enero de 1979, la inscripción no es un requisito necesario para el reconocimiento de su autonomía, ni un presupuesto constitutivo de su personalidad, sino tan sólo un simple medio de prueba de ésta.

Finalmente, el tercer apartado está dedicado al estudio de la personalidad jurídica y de la autonomía de la Iglesia católica en el sistema jurídico español. En relación con estas cuestiones, considera la autora que dicha confesión goza de personalidad internacional y de personalidad jurídica pública en nuestro Derecho. La primera de ellas, por el hecho mismo de la firma de unos Acuerdos de naturaleza jurídica internacional, y la segunda, debido a su reconocimiento implícito por el artículo I.1 del Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos y por la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Considera, asimismo, que en el ordenamiento español existe un reconocimiento explícito de la autonomía originaria de la Iglesia católica en virtud de los poderes y facultades que el artículo I del mencionado Acuerdo la reconoce y garantiza.

El capítulo segundo de la monografía que comentamos estudia la autonomía de la Iglesia católica en la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, a través de las cláusulas de identidad y su caracterización como típica empresa ideológica. Este capítulo está, a su vez, dividido en seis apartados:

En los dos primeros, teniendo en cuenta el derecho de las confesiones al establecimiento de cláusulas para la salvaguarda de su identidad, se aborda la posibilidad de calificación de las mismas como organizaciones de tendencia. Respecto de esta cuestión, y tras examinar su regulación en los ordenamientos alemán e italiano, manifiesta la autora que debe ser considerada empresa ideológica aquélla «en la que el objeto principal sea, no la producción de bienes o servicios, sino la difusión de un determinado mensaje ideológico que es común a todos aquellos que la componen».

De acuerdo con dicho concepto, es evidente que pueden ser calificadas como empresas ideológicas u organizaciones de tendencia, en nuestro Derecho, una serie de entidades de muy variada índole, tales como los centros de enseñanza privados ideológicamente caracterizados, las empresas periodísticas, los partidos políticos y los sindicatos. Entre estas empresas, ocupan un lugar destacado las confesiones religiosas y las instituciones creadas o derivadas de ellas para la realización de sus fines, puesto que implican una concepción religiosa del mundo.

El tercer apartado contempla unas concretas organizaciones ideológicas dependientes de la Iglesia católica: las instituciones docentes y las benéfico-asistenciales.

En relación con las primeras, después de mostrarse la fundamentación legal y la interpretación jurisprudencial del derecho a la creación de centros docentes privados caracterizados ideológicamente, se estudia la colisión entre los derechos de libertad de cátedra y de enseñanza. Del examen de la jurisprudencia extranjera y española, tanto constitucional como laboral, considera la profesora Moreno Botella que pueden deducirse unos criterios directivos, los cuales, superando la polémica sobre el carácter personal o institucional de dichas libertades, pueden resultar útiles para solucionar los posibles conflictos entre las mismas.

En efecto, en caso de colisión entre el derecho de la empresa y el de los trabajadores que prestan sus servicios en ella, deben tenerse en cuenta tanto la relación que liga a éstos con aquélla, como la actividad concreta realizada. De acuerdo con este criterio, hay que distinguir entre el personal que es miembro de la entidad, el cual se rige por el derecho estatutario de aquélla, y el personal contratado, al cual se le aplica la legislación laboral. Respecto de la actividad desarrollada, hay que diferenciar entre el contenido propio de la misma, que implica siempre el deber de respeto a la línea ideológica de la empresa, y las actividades extralaborales del trabajador, las cuales pueden justificar el despido del mismo cuando, por su notoriedad, entrañen un grave perjuicio al mensaje que pretenda difundir la organización dadora de trabajo.

Los mismos criterios básicos, que hemos examinado, son de aplicación a los conflictos laborales producidos en el seno de las instituciones benéfico-asistenciales.

Así, entre las personas que prestan sus servicios en aquéllas, es preciso distinguir entre los religiosos que desempeñan su actividad en el instituto al que pertenecen, actividad excluida del ámbito laboral, y el personal contratado, cuya relación está regulada por el Derecho laboral.

De la misma forma, deben diferenciarse las actividades que están íntimamente ligadas con la línea ideológica de la entidad, de aquellas otras que pueden calificarse de neutras. Las primeras conllevan un especial deber de fidelidad, de manera que, tanto el disenso ideológico del trabajador como su comportamiento extralaboral contrario a la libertad ideológica de la empresa, pueden ser considerados como justa causa de despido. En las actividades neutras no cabe exigir una adhesión total del trabajador a la tendencia. Sin embargo, el trabajador puede ser despedido cuando desarrolle en su actividad laboral una conducta contraria a la ideología de la entidad. Asimismo, entiende la autora, con un criterio discutible, que la conducta extralaboral de este tipo de trabajadores puede dar lugar a su despido

cuando la misma comprometa la ideología de la institución en la que prestan sus servicios.

El apartado cuarto está dedicado al examen del requisito de la identidad ideológica. Es decir, si el trabajador tiene la obligación de uniformarse a la línea ideológica de la empresa.

A juicio de la autora, la respuesta ha de ser, necesariamente, positiva y aplicable a todo tipo de trabajadores, desarrollen o no tareas de tendencia, en virtud del deber de buena fe contractual. Este deber impone al trabajador, entre otras obligaciones, la de abstenerse de realizar actos de concurrencia respecto de la empresa. Dicho deber implica, en las organizaciones de tendencia, no sólo la prohibición de la concurrencia económica, sino también de la ideológica.

Íntimamente relacionado con la cuestión de la identidad ideológica, está el tema de la validez y, en su caso, de los límites de las cláusulas contractuales que, en las organizaciones de tendencia, establezcan diversas restricciones a los derechos de los trabajadores y conlleven, por ello, una excepción a los principios generales del Derecho laboral en materia de contratación.

En principio, tales cláusulas serán legítimas si su previsión es necesaria para garantizar el exacto cumplimiento de la prestación laboral y si el contenido de las mismas no sobrepasa determinados límites. En nuestro Derecho estos dos aspectos, legitimidad y límites, están expresamente previstos.

Así, por lo que a la enseñanza se refiere, la LODE reconoce el derecho de los titulares de los centros privados al establecimiento de un ideario (art. 22) y establece los límites de dicho derecho (arts. 22 y 52).

Respecto de otras actividades de las confesiones y de las entidades de ellas dependientes, la legitimidad de las mencionadas cláusulas se encuentra reconocida en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa.

Partiendo de esta base, hay que tener, sin embargo, en cuenta que no todas las empresas gestionadas por una entidad religiosa pueden ser consideradas como organizaciones de tendencia. Para ello, señala la autora, es necesario que en dicha entidad coexistan dos elementos: el ideológico y la ausencia de lucro o beneficio mercantil.

En nuestra opinión, este segundo elemento debería ser matizado, pues lo que resulta incompatible con la existencia del ánimo de lucro no es la obtención de beneficios por una entidad, sino el reparto de éstos entre los miembros que la integran.

En el quinto apartado se examina el régimen jurídico de las personas al servicio de las organizaciones de tendencia confesionales.

En relación con estas personas, es preciso distinguir entre las que son miembros de la entidad confesional y prestan sus servicios en la misma, y aquellas otras contratadas por una entidad de este tipo.

La actividad de las primeras se rige por los estatutos de la entidad a la que pertenecen, tanto respecto de las condiciones para su admisión como en relación con los motivos de su expulsión.

El régimen jurídico del personal contratado está regulado por la legislación laboral, pero contiene algunas excepciones en relación con la misma.

Así, en la fase precontractual, es factible investigar sobre las opiniones de los trabajadores que vayan a desempeñar tareas íntimamente conexas con la ideología de la empresa, en contra del principio de no discriminación laboral por razón de opinión o religión.

El incumplimiento por el trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, de sus obligaciones contractuales por divergencia ideológica, podrá dar lugar al despido del mismo. Este despido se sustanciará como un despido disciplinario, o por la vía de la ineptitud sobrevenida no conocida. Esta posibilidad del empresario de poder rescindir el contrato, supone una excepción a la prohibición general del despido ideológico.

Cuando, por el contrario, la desviación ideológica se produzca por parte del empresario, los trabajadores que se consideren incompatibles con la nueva tendencia podrán rescindir unilateralmente su contrato. Rescisión, que se sustanciará como un despido improcedente.

No cabe la admisión en las organizaciones de tendencia de las actividades sindicales, porque supondrían una incongruencia en el caso de incompatibilidad con la línea ideológica de las mismas. Ello supone una tercera excepción a los principios generales en materia laboral, al no aplicarse a estas organizaciones los derechos de participación de los trabajadores en la empresa.

Finalmente, en el apartado sexto, la autora subraya el requisito del necesario conocimiento de la línea ideológica de la empresa por los trabajadores para que aquélla, ante una posible discrepancia ideológica de éstos, pueda hacer valer sus derechos ejercitando el despido.

Como resumen de lo expuesto, creemos poder decir con toda justicia que nos encontramos ante un trabajo serio y bien documentado sobre un interesante aspecto de la autonomía de las confesiones en nuestro ordenamiento jurídico.

ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ

I) CUESTIONES ÉTICAS

MOLINA DÍAZ, ENRIQUE: *La moral entre la convicción y la utilidad. La evolución de la moral desde la manualística al proporcionalismo y al pensamiento de Grisez-Finnis*, Ediciones Eunote, Servicio de Publicaciones Universidad de Navarra, S. A., Pamplona, 1996, 468 pp.

En el presente libro se deja ver cómo fundamentalmente después del Vaticano II, la Teología Moral ha experimentado profundas alteraciones. En estas alteraciones han incidido, sin lugar a dudas, el progreso de las ciencias y la técnica de los últimos decenios. Y, por ello, puede hablarse de una verdadera revolución, consecuencia del profundo cambio de mentalidad que se ha ido generando en el pensamiento y en la cultura modernos.