

cerse a la religión en el espacio público, que muchos han dado por sentada, y por intangible, como si fuera la única respuesta posible a un complejo conjunto de interrogantes. Por eso, uno de los méritos más reseñables de este volumen es que, más allá de las muchas ideas y datos interesantes que transmite, obliga a hacerse preguntas. Y deviene, por ello, útil instrumento de reflexión sobre algo que habrá de ocuparnos intensamente en el futuro próximo: qué aspectos necesitan modificarse, o reinventarse, del Estado secular europeo, construido sobre un concepto de la dimensión pública de la religión que, en el fondo, sigue bebiendo de las fuentes que nacieron bajo la influencia del siglo XIX francés y su herencia posrevolucionaria.

JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN

**MORENO BOTELLA, Gloria, *Organizaciones religiosas y deber de lealtad. El TEDH ante las relaciones laborales de contenido ideológico y el derecho a la autonomía e identidad de las iglesias*, Editorial Académica Española, Saarbrücken, 2012, 88 pp.**

El libro aborda el examen de los problemas que pueden surgir entre el derecho de las confesiones al respeto de su autonomía y los derechos de los trabajadores dependientes de ellas, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En primer lugar la profesora Moreno Botella se refiere brevemente a la jurisprudencia de dicho Tribunal sobre la autonomía de las iglesias. En su opinión, si bien el Tribunal Europeo de Derechos Humanos reconoce una amplia autonomía a las confesiones frente a las injerencias de los Estados, este reconocimiento se torna más débil en el ámbito de las relaciones laborales que estos grupos religiosos mantienen con sus trabajadores.

Seguidamente, el libro analiza la peculiar naturaleza de la relación laboral existente entre las confesiones y sus asalariados. En este punto, tiene una especial importancia la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre, cuyo artículo 4.2 reconoce el derecho de las iglesias a exigir a sus trabajadores una actitud de lealtad y buena fe en relación con la ética de la organización. De ello se deduce, a juicio de la autora, la posibilidad de un hipotético despido si el trabajador se apartase de la línea ideológica de la organización.

En tercer lugar, sentados estos principios, el libro que comentamos examina la autonomía de las iglesias en Alemania en el ámbito de las relaciones laborales. En relación con esta cuestión, después de referirse a la legislación y jurisprudencia alemanas sobre este tema, la autora examina las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre los casos Schüth y Obst.

El caso Schüth c. Alemania contempla el supuesto de un organista de una parroquia católica, que fue despedido de su puesto de trabajo como consecuencia de haberse separado de su mujer y de convivir con otra con la cual tuvo un hijo. Tras los pertinentes recursos ante la jurisdicción interna, finalmente, el Tribunal de Apelación de Dusseldorf rechazó la petición del demandante, manifestando que el despido era conforme a derecho al estar su actividad estrechamente relacionada con la misión de proclamación de la Iglesia Católica. Por su parte, el Tribunal Constitucional Federal inadmitió el recurso presentado por el demandante, el cual acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El Tribunal de Estrasburgo, en la sentencia de 23 de septiembre de 2010, consideró que los tribunales alemanes no tuvieron en cuenta adecuadamente la relación entre el derecho a la vida familiar del recurrente y los intereses de la iglesia empleadora, sino sólo los de esta última. Asimismo, entendió que la jurisdicción interna no ponderó correctamente la naturaleza de la actividad desarrollada por el demandante, porque sólo atendió para su calificación a la opinión eclesiástica. Finalmente, entre otros argumentos, el Tribunal afirmó que la firma del contrato de trabajo no era susceptible de comprometer toda la vida personal del trabajador, al no poder saber éste si en el futuro se iba a separar de su esposa, por lo que no podía estar obligado, en caso de separación o divorcio, a vivir en estado de permanente abstinencia sexual. Por todo ello, el Tribunal consideró que había existido violación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En opinión de la autora, esta sentencia resulta criticable. Entre otras razones, porque el empresario es en este caso una organización ideológica y, por ello, la vida privada así como las cualidades personales del trabajador pueden formar parte del contenido del contrato. En este sentido, resulta evidente la importancia que para la Iglesia Católica tiene el carácter indisoluble y exclusivo del matrimonio. Además, a juicio de la autora, es preciso tener en cuenta, a los efectos de considerar procedente el despido, que éste se produjo por una ineptitud sobrevenida imputable al trabajador a causa de su desviación ideológica.

El caso *Obst c. Alemania* versa sobre una persona, contratada por la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días para desempeñar el puesto de director para Europa del departamento de relaciones públicas de esta confesión. Su contrato establecía la obligación de abstenerse de comportamientos que pudieran perjudicar la reputación de esta Iglesia, así como la posibilidad de ser despedido sin preaviso en caso de la comisión de una falta grave. Al cabo de unos años, el trabajador comunicó a su superior la existencia de problemas matrimoniales y el mantenimiento de relaciones con otra mujer. Como consecuencia de ello, fue despedido sin preaviso.

La jurisdicción de instancia alemana anuló el despido. Sin embargo, el Tribunal Federal de Trabajo consideró el despido ajustado a derecho, por entender que el trabajador había incumplido sus obligaciones contractuales.

El trabajador acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, alegando violación del derecho a la vida privada garantizado en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal, en la sentencia de 23 de septiembre de 2010, una vez afirmado el derecho de las iglesias a su autonomía, puso de relieve la naturaleza ideológica del puesto de trabajo desempeñado por el demandante. Asimismo, manifestó que, al firmar su contrato de trabajo, el recurrente era consciente de la obligación de respetar los principios morales básicos de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, entre los cuales figura la fidelidad matrimonial, y que por ello su relación extramatrimonial era incompatible con la lealtad debida a esta iglesia. En virtud de ello, el Tribunal declaró que no hubo violación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En sus consideraciones sobre estos casos, la autora entiende que las diferentes sentencias en supuestos similares se deben a que, para el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los tribunales alemanes efectuaron una adecuada aplicación del principio de proporcionalidad en el caso *Obst*, no existiendo por tanto indefensión del trabajador. Por el contrario, en el caso *Shüth*, el Tribunal Europeo consideró que la jurisdicción alemana no llevó a cabo un procedimiento judicial correcto y, por esta razón, entendió que el despido era absolutamente desproporcionado.

En cuarto lugar, en el libro se examina la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el caso *Lombardi Vallauri c. Italia*, de 20 de octubre de 2009. En esta sentencia, el Tribunal afrontó el caso de un profesor de Filosofía del Derecho que venía prestando sus servicios docentes, mediante contratos renovables cada año, en la Universidad Católica del Sagrado Corazón de Milán. En 1998, la Congregación para la Educación Católica comunicó a la Universidad que el profesor no debía seguir enseñando en ella, debido al contraste de algunas de sus posturas ideológicas con la doctrina católica. Como consecuencia de esta comunicación, el Consejo de la Facultad de Derecho decidió rechazar la candidatura presentada por este profesor para enseñar durante el curso 1998-1999.

El profesor Lombardi Vallauri recurrió esta decisión ante el Tribunal Regional de Lombardía y ante el Consejo de Estado, los cuales rechazaron sus recursos. Por ello, acudió ante el Tribunal de Estrasburgo, alegando la violación, entre otros, de los artículos 6,1 y 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En relación con la libertad de expresión, garantizada en el artículo 10, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos entendió que no había existido una motivación detallada de los hechos que supusieron la no renovación del contrato del recurrente. Respecto de este punto, sin embargo, puso de relieve que –según el artículo 10,3 del Acuerdo de Revisión del Concordato con la Santa Sede, de 18 de febrero de 1984 y el artículo 45 de los Estatutos de la Universidad Católica del Sagrado Corazón– no había obligación de especificar los motivos por los que no se renueva el contrato a un profesor aunque, añadió, la mayoría de los profesores estarían de acuerdo con dicha especificación. No obstante, para el Tribunal, la carencia de conocimiento de estos motivos por el recurrente impidió toda posibilidad de un debate contradictorio. De acuerdo con este criterio, el Tribunal afirmó que el control jurisdiccional italiano –al no indagar sobre dichos motivos– no fue adecuado.

En virtud de esta argumentación, el Tribunal consideró que la injerencia en la libertad de expresión del recurrente no era necesaria en una sociedad democrática y que, debido a esto, había existido una violación del artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Para la autora, esta argumentación del Tribunal resulta criticable porque, según el artículo 10,3 del Acuerdo de Revisión del Concordato con la Santa Sede y los Estatutos de la Universidad Católica del Sagrado Corazón, el recurrente era consciente de que un cambio en su ideología podía suponerle la retirada del *nulla obstat* para seguir enseñando.

Por lo que se refiere al artículo 6,1 –derecho a un proceso equitativo– el Tribunal de Estrasburgo reiteró que los jueces italianos rehusaron plantear, por una parte, la omisión de la indicación de los aspectos concretos de la presunta heterodoxia del recurrente y, por otra, la relación existente entre las opiniones expresadas por éste y su actividad docente. Esta falta de conocimiento por el recurrente de las razones de su rechazo por la Universidad impidió toda posibilidad de un proceso contradictorio. Según el Tribunal –que se remitió en este punto a su sentencia sobre el caso *Pellegrini c. Italia*, de 20 de julio de 2001– el control judicial interno sobre la aplicación de la medida objeto del litigio no fue adecuado en este caso. De acuerdo con este razonamiento, el Tribunal consideró que el recurrente no se había beneficiado del derecho de acceso efectivo a un tribunal, lo cual supuso una violación del artículo 6,1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

A juicio de la autora, la sentencia sobre el caso *Lombardi Vallauri* es correcta en este punto.

Por último, el libro se refiere a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el caso *Fernández Martínez c. España*, de 15 de mayo de 2012.

Esta sentencia tiene como antecedentes el caso de un sacerdote secularizado, casado tras la obtención de la correspondiente licencia canónica, que prestaba sus servicios como profesor de religión católica en un centro docente público. A consecuencia de unas opiniones publicadas en un periódico local -en las que esta persona se declaraba partidaria del celibato opcional de los sacerdotes y de la posibilidad por parte de los laicos de elegir libremente a los miembros de la jerarquía eclesiástica- el obispo de Cartagena informó al Ministerio de Educación de que no se le concedería el *nulla obstat* para el próximo curso escolar, por lo que no se le renovó el contrato.

El interesado acudió al Juzgado de lo Social, el cual anuló el despido. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia revocó esta sentencia, considerando que la restricción impuesta en el ejercicio de la función docente era proporcionada al fin perseguido, es decir, a la necesidad de evitar el escándalo. Interpuesto el correspondiente recurso de amparo, fue rechazado por el Tribunal Constitucional el cual entendió que las razones de no renovación del contrato eran de naturaleza exclusivamente religiosa.

El recurrente acudió al Tribunal de Estrasburgo, donde alegó la violación de los artículos 8 y 6,1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Sobre el artículo 8, el Tribunal manifestó que el recurrente estaba sometido a unas obligaciones de lealtad con la iglesia Católica y que éstas habían sido violadas al hacer públicas sus posiciones contrarias a la doctrina de esta confesión sobre diversas cuestiones. Asimismo, entendió que, de acuerdo con el margen de apreciación del Estado, los tribunales españoles habían realizado una adecuada ponderación de los diversos derechos e intereses en conflicto. Por ello, afirmó que no había existido violación del artículo 8 del Convenio.

Respecto del artículo 6,1 -que el recurrente consideraba infringido debido al hecho de las creencias presuntamente católicas de dos magistrados del Tribunal Constitucional español- el Tribunal de Estrasburgo consideró que el demandante podía haber recusado a estos magistrados y, sin embargo, no lo hizo. Por esta razón, el Tribunal rechazó la pretendida violación del artículo 6,1 del Convenio.

En opinión de la autora, esta sentencia resulta correcta. Entre otras razones, porque la autonomía de las iglesias y el principio de neutralidad estatal exigen que sea competencia exclusiva de las mismas el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de sus respectivas religiones. Además, este juicio no se limita a las aptitudes pedagógicas y conocimientos del personal docente encargado de dicha enseñanza, sino también a su conducta cuando constituya para las iglesias un componente definidor de sus creencias.

El libro finaliza con unas conclusiones de la autora. En ellas, pone de relieve que el argumento básico utilizado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para resolver estos casos examinados ha sido comprobar si ha existido o no un adecuado control por los tribunales nacionales de los actos de las iglesias, para así garantizar los derechos fundamentales de las personas.

A su juicio, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, el Tribunal, en el caso *Obst c. Alemania*, estimó que no hubo indefensión y el despido fue una medida adecuada.

Por el contrario, en el caso *Schüth c. Alemania*, el Tribunal consideró que el despido era desproporcionado porque el recurrente no sabía, en el momento de la firma de

su contrato, cómo terminaría su matrimonio y por ello esta medida hubiera conducido a comprometer en el futuro su entera vida personal y familiar.

En el caso *Lombardi Vallauri c. Italia*, el Tribunal entendió que, al no hacerse públicos en un proceso contradictorio y transparente los motivos religiosos conducentes a la no renovación del contrato docente, existió una indefensión para el recurrente.

Finalmente, en el caso *Fernández Martínez c. España*, el Tribunal falló correctamente a favor de la identidad religiosa de las iglesias y de la salvaguardia de sus dogmas, frente al derecho a la vida privada del recurrente. Derecho que, por otra parte, permaneció incólume hasta que éste hizo públicas sus opiniones contrastantes con la doctrina de la Iglesia Católica. En este caso, el conflicto no se planteó –según la autora– entre el derecho a la vida privada y la libertad de una confesión. Por el contrario, se produjo entre dos derechos iguales situados en planos diferentes. Es decir, entre un mismo derecho de libertad, individual en un caso e institucional o colectivo en el otro.

Para finalizar, queremos señalar que este libro de la profesora Moreno Botella constituye una excelente aportación a un interesante y discutido tema, a cuyo estudio viene contribuyendo con valiosos trabajos, como es de las relaciones laborales entre las iglesias y sus empleados.

ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ

**RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel, GONZÁLEZ AYESTA, Juan (dirs.), *Religión y Derecho internacional*, UNIR-Editorial Comares, Granada 2013, 566 pp.**

Personalmente he llegado al convencimiento de que el avance del cultivo del Derecho eclesiástico del Estado español pasa necesariamente por dos vías complementarias. Una es la interconexión con diversas disciplinas sociales (tales como la Sociología, la Ciencia política, la Filosofía y un largo etcétera). La otra, es la internacionalidad, es decir, el fomento de las relaciones académicas y el intercambio de experiencias con estudiosos fuera de nuestras fronteras, más allá del tradicional eje Alemania-Italia-España, que tantos y tan buenos resultados ha generado en la literatura jurídica.

El presente trabajo que dirigen los Profesores Miguel Rodríguez Blanco (Catedrático de Derecho eclesiástico del Estado de la Universidad de Alcalá de Henares) y Juan González Ayesta (Profesor de la Universidad Internacional de La Rioja), responde a ambas vías en gran medida. A esta interesante deriva, se añade la no menos importante del origen de este voluminoso trabajo. Dicho origen (como se explica en la Presentación que firma el Profesor Rodríguez Blanco) es la constitución en el seno de la Universidad Internacional de La Rioja, en el año 2012, del Grupo de investigación “Culturas, religiones y derechos humanos en la sociedad actual”, compuesto nada menos que por una veintena de investigadores, entre juristas, antropólogos, historiadores y sociólogos. No es común la constitución de este tipo de grupos. Menos lo es en la universidad privada (que, salvo honrosas excepciones, no transmite una imagen particularmente afín a la investigación y la producción científica) y desde luego es rarísimo que se consiga conjuntar especialistas en diversas ramas de las Ciencias jurídicas y de las Ciencias sociales con resultados tan sólidos como los que representa este libro. Por lo demás, “Religión y Derecho internacional” se presenta como la plataforma-base o, como indica el Profesor Rodríguez Blanco en la Presentación, como “un trabajo de