

TIPO: SENTENCIA

REFERENCIA-NUMERO: 106/1996

FECHA-APROBACION: 12-06-1996

PUBLICACION-BOE: 12-07-1996 [«BOE» núm. 168]

SALA: Sala Segunda: Excmos. Sres. Gabaldón, García-Mon, de Mendizábal, González, Viver y Vives.

PONENTE: don Julio Diego González Campos

RECURSO-TIPO: Recurso de amparo.

EXTRACTO: 1. Es necesario poner de relieve que este Tribunal sólo se ha referido al concepto de «ideario del centro» en relación con centros docentes privados, lo que no significa, desde luego, que existan otro tipo de empresas, centros, asociaciones u organizaciones que puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica. Nuestro ordenamiento carece de una legislación expresa que a las mismas se refiera y, por lo tanto, no existe una delimitación a priori de este tipo de empresas. Cuando nuestra jurisprudencia ha tenido que referirse al ideario de los centros docentes privados (SSTC 5/1981, 47/1985 y 77/1985) siempre ha sido en relación o en contraposición a otro derecho fundamental -la libertad de cátedra que la Constitución consagra en el art. 20.1 c)- e intentando encontrar un equilibrio en el ejercicio superpuesto de ambos derechos. Por ello, hemos sostenido que «una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de "ataque abierto o solapado" al ideario del centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16 implica, asimismo, que la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del centro» (STC 47/1985) [F.J. 3].

2. La anterior doctrina, sentada en torno a los centros docentes privados y los derechos fundamentales que amparan a ambas partes de la relación laboral que en ellos se desarrolla -titulares de los centros y profesores- difícilmente puede ser trasladable, so pena de alterar su originario y legítimo significado, a un tipo de relación laboral como la que en el presente caso mantuvieron la ahora recurrente de amparo y su empresa [F.J. 4].

3. Mientras que en el caso de los centros docentes privados un ataque abierto o solapado del profesor al ideario del centro supone una confrontación entre dos derechos fundamentales -la libertad de cátedra del profesor [art. 20.1 c) C.E.] y la libertad de enseñanza del titular del centro (art. 27.1 C.E.)-, en el presente supuesto sólo concurre un derecho fundamental -la libertad de expresión de la trabajadora [art. 20.1 a) C.E.] - que se ejerce frente al poder de dirección del empresario y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. Y la prestación laboral que la actora cumple en el centro hospitalario, meramente técnica, o lo que es lo mismo, meramente neutra respecto de la ideología de la

empresa -aunque en este caso sólo sea, indirectamente, la de la entidad titular del centro, como luego se verá- sitúa a ésta respecto de aquélla en un plano de legalidad laboral, no permitiendo al empresario exigir a la trabajadora más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une [F.J. 4].

4. La doctrina sentada por este Tribunal, en efecto, puede ser aplicable a la entidad titular, en cuanto portadora de una ideología, respecto a los trabajadores vinculados por contrato laboral con ella. Pero no puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que, aun siendo instrumental o subordinada de aquélla, posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta. Pues lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular -que ciertamente ha podido crear tal empresa al servicio de su ideario- sino el público reconocimiento de la función social que cumple el centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho centro se halla al servicio de una finalidad caritativa [F.J. 4].

5. Este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional» (STC 6/1988). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 99/1994). Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, 171/1990 y 240/1992, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que ha conducido al despido de la trabajadora es legítima o, por el contrario, ésta fue sancionada disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso «el despido no podría dejar de calificarse como nulo» (STC 6/1988, con cita de la STC 88/1985) [F.J. 5].

6. Las manifestaciones hechas por la trabajadora guardaban relación con el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, de otra parte, tanto si se consideran en sí mismas como en su contexto, no entrañaban una ofensa grave para la religión cuyo acto de culto se estaba celebrando en una forma inusual en el centro hospitalario, ni eran vejatorias para los participantes en el mismo o sus creencias, aun cuando fueran improcedentes o irrespetuosas. Por lo que ha de estimarse que no fue legítima, por desproporcionada, la decisión del centro

hospitalario acordando el despido, por exceder del ámbito en el cual las obligaciones que para la trabajadora se derivan del contrato de trabajo pueden modular el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión que el art. 20.1 a) le reconoce [F.J. 7].

PREAMBULO:

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don José Gabaldón López, Presidente, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Carles Viver Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3.507/93, promovido por doña Inmaculada Martín Hernández, representada por el Procurador de los Tribunales don José Castillo Ruiz y asistida por el Letrado don Fernando Belbel Bullejos, contra el Auto, de 11 de junio de 1993, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmite recurso de casación contra la Sentencia dictada, el 14 de enero de 1992, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dimanante de procedimiento sobre despido. Ha sido parte la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Julio Diego González Campos, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES:

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 25 de noviembre de 1993, don José Castillo Ruiz, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de doña Inmaculada Martín Hernández, interpone recurso de amparo contra el Auto, de 11 de junio de 1993, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmite recurso de casación contra la Sentencia, de 14 de enero de 1992, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (T.S.J.) de Andalucía, dimanante de procedimiento sobre despido.

2. Los hechos en los que se fundamenta la demanda son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) Doña Inmaculada Martín Hernández comenzó a prestar sus servicios en el Hospital de San Rafael de Granada, centro perteneciente a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, en noviembre de 1986. El día 12 de mayo de 1991, en el transcurso de la celebración eucarística que tiene lugar todos los domingos y festivos en dicho

centro y ante la falta de asistencia de enfermos a la misma, enfermos que han de ser preparados previamente por el personal sanitario del centro, el capellán celebrante comentó que podría deberse al hecho de encontrarse el Convenio con el personal sanitario en vías de negociación, por lo que, ante ello, optó por subir a las plantas a dar la comunión a los enfermos, lo que hizo portando el cáliz y entonando cánticos religiosos. Cuando la comitiva llegó a la tercera planta, lugar en que se encontraba la señora Martín, ésta manifestó en voz alta «No sé como no les da vergüenza», «Esto parece un picnic», «Estos son los humanitarios» y «Si mi madre estuviese aquí los denunciaría», lo que pudo ser escuchado por los que se hallaban presentes en dicho lugar, tanto enfermos como familiares y visitantes así como trabajadores, diciéndole, tras dichas expresiones, el Capellán que era una «desvergonzada».

b) Con fecha 21 de mayo de 1991, la empresa remitió carta a la señora Martín, poniéndose en su conocimiento que los anteriores hechos podían ser constitutivos de una infracción laboral muy grave, sancionada con despido, y a fin de que manifestara por escrito lo que a su derecho conviniera. El 11 de junio de 1991 le fue remitida la carta de su despido.

c) La ahora recurrente en amparo interpuso demanda en la que se solicitaba se dictara Sentencia por la que se declarara nulo el despido y se condenara a la demandada a su readmisión y abono de los salarios dejados de percibir. El Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada dictó Sentencia, el 10 de julio de 1991, desestimando la demanda y decretando la procedencia del despido de la actora sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. La Sentencia fundamenta su fallo en el argumento de que los hechos «reúnen los requisitos de gravedad y culpabilidad exigidos para hacer acreedora a la actora de la sanción que hoy se impugna, sin que pueda servir de atenuante a dicha gravedad el comentario realizado por el capellán a lo largo de la celebración religiosa de que la ausencia de enfermos [...] se pudiera deber a la conducta remisa de los empleados a prepararlos para su asistencia a la misma, más cuando dicho reproche no consta se hiciera personalmente a la actora, así como tampoco el hecho de que se procediese a repartir la comunión por las diferentes plantas entonando cánticos religiosos, que en ningún caso pueden considerarse [...] como una provocación a los trabajadores, pues es de tener en cuenta en primer lugar el ideario del centro que todos los presentes [...]conocían y acataban...» (fundamento jurídico 3.).

d) Contra dicha Sentencia, la señora Martín interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía, por infracción del art. 20.1 C.E., del art. 54.1 y 2 c) del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 41, 74, 75.1 b) y 3 c) y 78.1 de la Ordenanza de Establecimientos Hospitalarios. Por Sentencia de 14 de enero de 1992, la Sala desestimó el recurso de suplicación considerando que «... las expresiones vertidas por la trabajadora [...] no pueden ampararse en el derecho a la libertad de expresión del art. 20 en relación con el art. 53.1 y 3 de nuestra Carta magna, del que sin duda son titulares todos los trabajadores, pero del que no puede hacerse una patente de corso para menoscabar o desconocer el ideario del centro donde tiene lugar la prestación servicial -Orden religiosa confesional católica- circunstancia de sobra conocida por la demandante...» (fundamento jurídico 1.).

e) La actora interpuso finalmente recurso de casación para la unificación de doctrina, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que fue inadmitido por Auto de 11 de junio de 1993.

3. El recurso de amparo se interpone contra las anteriores resoluciones, interesando su nulidad, por vulneración del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) C.E.].

La representación de la actora entiende que las expresiones vertidas motivadoras del despido no contenían insulto alguno y no tenían por objeto atacar la celebración del acto sacramental. Por otra parte, considera que es erróneo querer relacionar estos hechos con la confesionalidad de la empresa y en una inexistente contradicción entre ésta y las creencias u opiniones de la actora, introduciendo un concepto tal como «ideario del centro», que sólo puede sembrar confusión en el presente supuesto, dado que dicho concepto ha sido acuñado en relación con los centros de enseñanza y dada la evidencia de que la actora en modo alguno ha atentado contra la filosofía religiosa de la empresa, sino que en el contexto de unos acontecimientos que se sucedieron con gran rapidez expresó su desacuerdo con un aspecto meramente formal, el constituido por los cánticos y la música, que en modo alguno pueden considerarse como integrantes del núcleo de la filosofía religiosa de la empresa. Todo ello, además, en un momento de tensión derivado de la negociación del Convenio colectivo e imputación del capellán durante la misa de que la falta de enfermos tenía por causa no haberlos preparado el personal.

En definitiva, se considera que las expresiones que suscitaron el despido sólo constituyen un auténtico desahogo verbal que no encierran insulto o ataque de gravedad alguna. Por ello, se solicita se otorgue el amparo contra las anteriores resoluciones por quiebra del art. 20.1 a) C.E.

4. Mediante providencia de 11 de abril de 1994, la Sección Tercera de este Tribunal acordó, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.3 LOTC, conceder a la demandante de amparo y al Ministerio Fiscal el plazo común de diez días para que formularan las alegaciones que estimaran pertinentes en relación con la carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda [art. 50.1 c) LOTC].

5. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 3 de mayo de 1994, el Ministerio Fiscal formuló alegaciones, interesando se dictara Auto por el que se acordara la inadmisión del presente recurso por concurrir en el mismo la causa de inadmisión prevenida en el art. 50.1 c) LOTC. La recurrente en amparo no evacuó el correspondiente escrito en este trámite.

6. Por providencia de 11 de julio de 1994, la Sección Tercera acordó admitir a trámite la demanda de amparo, y en aplicación de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, dirigir atenta comunicación a las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del T.S.J. de Andalucía, a fin de que en un plazo no superior a diez días remitieran certificación

o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes a los recursos de casación núm. 1.056/92 y de suplicación núm. 1.453/91, respectivamente. Asimismo, acordó dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada a fin de que, en el mismo plazo de diez días, remitiera certificación o copia adverada de las actuaciones correspondientes a los autos núm. 4.820/91, debiendo previamente emplazarse, para que pudieran comparecer en el recurso de amparo, a quienes hubieran sido parte en el procedimiento.

7. Cumplidos los anteriores trámites, la Sección Tercera dictó nueva providencia, de 9 de enero de 1995, mediante la que acordó tener por personada y parte en el procedimiento a la Procuradora doña Paloma Espinar Sierra, en nombre y representación de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, acordándose entender con ella las sucesivas actuaciones, y dar vista de las actuaciones remitidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, a fin de que dentro de los cuales presentaran las alegaciones que estimaran pertinentes, conforme determina el art. 52.1 LOTC.

8. El Ministerio Fiscal presentó su escrito ante este Tribunal el 8 de febrero de 1995. A su juicio, los razonamientos de las Sentencias impugnadas son atinentes y, por tanto, el amparo no puede prosperar. Entiende así que, en el presente caso, habían de tenerse en cuenta tanto el contexto en que la demandante de amparo realizó sus manifestaciones (una celebración religiosa) y el marco laboral en el que estaba empleada (un hospital de significación religiosa). Es a la vista de estos datos como razonan las resoluciones recurridas, examinando la jurisprudencia aplicable y efectuando un juicio de ponderación entre el derecho a la libertad de expresión de la trabajadora y sus obligaciones laborales.

Por otra parte, según el Ministerio Público, y de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal en la materia -cita las SSTC 7/1993 y 266/1993, así como la 88/1985- hay que admitir que, puesto que el empresario ha probado la realidad de unos hechos que, puestos en su contexto, merecen la sanción del despido, hay que descartar que el mismo sea discriminatorio. A ello hay que añadir que, en el caso de autos, las frases pronunciadas por la trabajadora rebasan los límites de la libertad de expresión porque son ofensivas en estricta legalidad, ya que se trata de una exteriorización pública de un menosprecio, injustificado y excesivo. En consecuencia, no parece, a la luz de los hechos declarados probados, que la protección combinada de los arts. 20.1 a) y 14 C.E., haya sido ignorada o mal ponderada respecto de la conducta de la actora por la decisión de la empresa de despedirla y por la ratificación judicial del despido. Por todo ello, el Fiscal interesa se dicte Sentencia en virtud de la cual se desestime el amparo solicitado.

9. La representación procesal de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, mediante escrito que tuvo entrada en este Tribunal el día 10 de febrero de 1995 (presentado el 6 de febrero ante el Juzgado de Guardia), solicitó que dictara Sentencia desestimatoria del amparo solicitado. A juicio de esta parte, la valoración de los hechos por las resoluciones impugnadas es correcta, puesto que la libre expresión de

ideas de la que está investido todo trabajador no puede ser en absoluto considerada como un cajón de sastre para menoscabar el necesario respeto hacia la empresa y sus representantes, la dignidad de la función o el ideario del centro. La actora conocía la circunstancia de que el centro laboral pertenece a una Orden religiosa y tiene como eje central el humanitarismo. De ello puede deducirse hasta qué punto las expresiones vertidas pueden contravenir el debido respeto a la empresa y a sus representantes, acreditado como ha quedado que públicamente se dice entre otras cosas «estos son los humanitarios». También comparó el acto llevado a cabo por el capellán con un «picnic», lo que implica denigrar y trivializar el acto litúrgico. Y es significativo de la gravedad que para la actora tienen los hechos la afirmación que hace de que «si estuviera su madre allí, los denunciaría», debiendo entenderse que, a juicio de dicha actora, la conducta es tan grave como para formular denuncia. En definitiva, la trabajadora entiende que el acto desarrollado, esencial dentro del ideario del centro, es atentatorio contra los pacientes, concluyendo con la afirmación de que al capellán debería darle vergüenza lo que está haciendo, negando con ello la esencia fundamental de cuanto acontece. Por todo lo expuesto, y pese a que por la representación de la actora se intenten desvirtuar las expresiones proferidas, los hechos acaecidos resultan claros y hay que situarlos en el marco de una Orden Hospitalaria, cuyo principal lema es el humanitarismo y con un ideario católico, conocido y reconocido por todos los trabajadores.

No puede, por tanto, a juicio de esta parte, deducirse una violación del derecho a la libertad de expresión reconocido en la Constitución. La gravedad de las expresiones vertidas se compadece, pues, con la sanción impuesta al tratarse de un ataque esencial y una contravención de máximo rigor.

10. La parte actora no formuló ningún escrito de alegaciones.

11. Por providencia de 6 de junio de 1996, se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 10 del mismo mes y año.

FUNDAMENTOS:

II. Fundamentos jurídicos

1. La solicitante de amparo centra su queja en una vulneración de su derecho a la libertad de expresión reconocido en el art. 20.1 a) C.E. por parte de las resoluciones que se impugnan -Auto de 11 de junio de 1993 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite recurso de casación contra la Sentencia, de 14 de enero de 1992 de la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía que, a su vez, desestima el recurso de suplicación contra la Sentencia de 10 de julio de 1991 del Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada-, dimanantes todas ellas de un procedimiento sobre despido.

Para examinar la consistencia constitucional de esta pretensión conviene recordar, en sus términos esenciales, el supuesto de hecho en el que el presente caso se sitúa. Se limita éste a un juicio sobre despido en el que la actora, ahora recurrente en amparo, solicita al órgano judicial dicte resolución por la que declare nulo el despido y

condene a la empresa a su readmisión; pretensión que ve denegada en sucesivas instancias. La medida sancionadora había sido adoptada por el hospital de «San Rafael» de Granada, centro perteneciente a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, en el que ella prestaba sus servicios como auxiliar de clínica. El día 12 de mayo de 1991 tuvieron lugar los hechos que desencadenaron el referido despido: Ante la falta de asistencia de enfermos a la celebración eucarística, enfermos que han de ser preparados previamente por el personal sanitario del centro, el capellán celebrante comentó que podría deberse al hecho de encontrarse el Convenio con el personal sanitario en vías de negociación, por lo que, ante ello, optó por subir a las plantas a dar la comunión a los enfermos, lo que hizo portando el cáliz y entonando cánticos religiosos. Cuando la comitiva llegó a la tercera planta, lugar en que se encontraba la Sra. Martín, ésta manifestó en voz alta «No sé como no les da vergüenza», «Esto parece un picnic», «Estos son los humanitarios» y «Si mi madre estuviese aquí los denunciaría», lo que pudo ser escuchado por los que se hallaban presentes en dicho lugar.

La gravedad de estas expresiones, a juicio de la representación de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y del Ministerio Fiscal, traspasan los límites del derecho fundamental que la Constitución consagra en el art. 20.1 a), pues constituyen una exteriorización pública de menosprecio y ofensa contra un acto religioso, y justifican la sanción impuesta al tratarse de un ataque esencial al ideario de un centro regido por una Orden religiosa católica. En parecidos términos se pronuncian las Sentencias de fondo recaídas en el proceso ordinario en las que, si bien se corrobora la sanción impuesta en la previsión contenida en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores («ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos»), el razonamiento principal que sustenta su fallo desestimatorio, especialmente el de la del Tribunal Superior de Justicia, resulta de una ponderación entre la libertad de expresión de la trabajadora y el ideario del centro donde aquélla prestó sus servicios.

2. De este modo, un punto común de las posiciones que en el presente amparo abogan por su desestimación se encuentra en la convicción de que existe una incompatibilidad, a efectos de poder reconocer un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión por parte de la trabajadora, entre las expresiones vertidas por ésta y causantes del despido y el ideario del hospital, regido por una Orden religiosa católica, en el que se desarrollaba la relación laboral.

Por ello, al traerse a colación al presente amparo, tanto por las partes como por las resoluciones impugnadas, un tipo de razonamiento como el anterior, lo que se impone de forma previa a cualquier otro juicio es dilucidar si aquél puede ser el punto de partida o arranque teórico adecuado para su resolución. La cuestión a examinar es, por consiguiente, la de si, en un supuesto de hecho como el que se nos plantea, es constitucionalmente adecuado partir de una ponderación entre el derecho a la libertad de expresión alegado por la trabajadora demandante y el ideario o ideología del empresario del hospital, a fin de fundamentar la decisión sobre el caso, cualquiera que fuera su carácter.

3. Por de pronto, es necesario poner de relieve que este Tribunal sólo se ha referido al concepto de «ideario del centro» en relación con centros docentes privados, lo que no significa, desde luego, que existan otro tipo de empresas, centros, asociaciones u organizaciones que puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica. Nuestro ordenamiento carece de una legislación expresa que a las mismas se refiera y, por lo tanto, no existe una delimitación a priori de este tipo de empresas.

Por otra parte, cuando nuestra jurisprudencia ha tenido que referirse al ideario de los centros docentes privados (SSTC 5/1981, 47/1985 y 77/1985) siempre ha sido en relación o en contraposición a otro derecho fundamental -la libertad de cátedra que la Constitución consagra en el art. 20.1 c)- e intentando encontrar un equilibrio en el ejercicio superpuesto de ambos derechos. Desde esta perspectiva, hemos afirmado que si bien «la libertad del profesor no le faculta a ... para dirigir ataques abiertos o solapados contra este ideario» (STC 5/1981, fundamento jurídico 10), no es menos cierto que el «derecho a establecer un ideario educativo no es ilimitado» (STC 47/1985, fundamento jurídico 3.). «La existencia de un ideario, conocida por el profesor al incorporarse libremente al centro o libremente aceptada cuando el centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, no le obliga, como es evidente, ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor» (STC 5/1981, fundamento jurídico 10).

O, dicho de otro modo, el profesor no es un portador ideológico del ideario del centro donde desarrolla su actividad.

Por ello, hemos sostenido que «una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de «ataque abierto o solapado» al ideario del centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16 implica, asimismo, que la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del centro» (STC 47/1985, fundamento jurídico 3.).

Es relevante destacar, que bajo esta doctrina subyace la premisa de que el respeto al ideario del centro por parte de un profesor está en directa conexión con el tipo de función que éste cumple en el propio centro, esto es, la docencia. De suerte que es el propio carácter de la prestación laboral que los docentes desarrollan en los centros de educación -especialmente cuando ésta consiste en transmitir aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza- el que impone la necesidad de compatibilizar su libertad docente con la libertad del centro, del que forma parte el ideario.

4. Ahora bien, la anterior doctrina, sentada en torno a los centros docentes privados y los derechos fundamentales que amparan a ambas partes de la relación laboral que en ellos se desarrolla -titulares de los centros y profesores- difícilmente puede ser trasladable, so pena de alterar su originario y legítimo significado, a un tipo de relación laboral como la que en el presente caso mantuvieron la ahora recurrente de amparo y su empresa. Para lo que basta considerar dos extremos, que son aquí relevantes:

A) En primer lugar, el carácter de la actividad laboral prestada por la hoy recurrente de amparo. Esta, en efecto, fue contratada por el centro hospitalario para prestar sus servicios en el mismo como auxiliar de clínica, desarrollando así -desde noviembre de 1986 hasta su despido en junio de 1991- una actividad exclusivamente de carácter técnico sanitario, cuyas obligaciones laborales venían determinadas en su contrato laboral en atención a esa categoría profesional. Por tanto, no cabe desconocer que su actividad laboral no guardaba una relación directa con el ideario de la entidad titular del centro hospitalario. Y si el carácter de esa actividad claramente excluye que pueda ser equiparada a la que desarrolla un docente en una escuela privada, la consecuencia obligada es que no son trasladables al trabajador que en la empresa cumple funciones meramente neutras en relación con la ideología de su empresario las limitaciones que el ideario del centro, en el sentido antes indicado, pueden imponer a un profesor en el ejercicio de sus libertades.

Mientras que en el caso de los centros docentes privados un ataque abierto o solapado del profesor al ideario del centro supone una confrontación entre dos derechos fundamentales -la libertad de cátedra del profesor [art. 20.1 c) C.E.] y la libertad de enseñanza del titular del centro (art. 27.1 C.E.)-, en el presente supuesto sólo concurre un derecho fundamental -la libertad de expresión de la trabajadora [art. 20.1 a) C.E.] - que se ejerce frente al poder de dirección del empresario y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. Y la prestación laboral que la actora cumple en el centro hospitalario, meramente técnica, o lo que es lo mismo, meramente neutra respecto de la ideología de la empresa -aunque en este caso sólo sea, indirectamente, la de la entidad titular del centro, como luego se verá- sitúa a ésta respecto de aquélla en un plano de legalidad laboral, no permitiendo al empresario exigir a la trabajadora más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une.

B) En segundo término, cabe observar que las resoluciones judiciales impugnadas en el presente caso tampoco han tenido presente otro dato relevante, a saber: Que si la titular del hospital de «San Rafael» de Granada, es, ciertamente, una entidad de carácter religioso, la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, no es menos cierto que la relación laboral de la actora se había concertado con el centro hospitalario y no con aquélla. Esto es, con una empresa, dependiente de la primera, cuya finalidad públicamente reconocida no es la de difusión de un ideario religioso sino la asistencial o sanitaria. Por ello, aunque en este caso el centro hospitalario cumpla su función social con una finalidad caritativa y, de este modo, exista una vinculación de aquél con

el ideario de la entidad titular de la empresa, preciso es admitir, sin embargo, que dicho ideario no puede operar de igual modo en el ámbito de las relaciones laborales de uno y otro sujeto.

La doctrina sentada por este Tribunal, en efecto, puede ser aplicable a la entidad titular, en cuanto portadora de una ideología, respecto a los trabajadores vinculados por contrato laboral con ella. Pero no puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que aun siendo instrumental o subordinada de aquélla posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta. Pues lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular -que ciertamente ha podido crear tal empresa al servicio de su ideario- sino el público reconocimiento de la función social que cumple el centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho centro se halla al servicio de una finalidad caritativa.

En suma, no es posible justificar la procedencia del despido, como han hecho las resoluciones judiciales aquí impugnadas, con fundamento en un ataque frontal al ideario del centro («... del art. 20.1 no puede hacerse una patente de corso para menoscabar o desconocer el ideario del centro», fundamento jurídico 1. de la Sentencia de suplicación). Puesto que el carácter meramente neutral de la actividad de la trabajadora respecto al ideario de la empresa no es susceptible de limitar las libertades constitucionales de aquélla y, asimismo, la relación laboral no se concertó con la entidad que era portadora de dicho ideario sino con una empresa dependiente de la misma, pero con distinta función social, a la que por esta razón dicho ideario no se extiende directamente.

5. Sentado lo anterior, el siguiente paso en nuestro examen consiste en determinar si las expresiones vertidas por la hoy recurrente en el centro de trabajo y que dieron lugar al despido estaban amparadas en la libertad de expresión reconocida por el art. 20.1 a) C.E., según ha sostenido en la demanda, o, por el contrario, fueron efectuadas con extralimitación del ámbito de protección que dicho precepto constitucional establece, como han considerado las resoluciones judiciales impugnadas en el presente proceso al confirmar la procedencia del despido. Para lo que es conveniente partir, con carácter previo, de la doctrina de este Tribunal en torno a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral (SSTC 120/1983, 85/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 6/1995 y 4/1996, entre otras), señalando los elementos más relevantes a los fines del presente caso.

Al respecto, ha de comenzarse recordando que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1 a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los

oportunos medios de reparación». Lo que se ha justificado por cuanto las organizaciones empresariales no forman «mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional» (STC 88/1985, fundamento jurídico 2.).

Si bien se ha declarado también, en segundo término, que el ejercicio del derecho reconocido en el art. 20.1 a) C.E. no está exento de límites, pues claramente se encuentra sometido a los que el apartado 4 del mismo precepto establece (SSTC 120/1983 y 6/1995, entre otras), y, en particular, que cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera «un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación» (STC 120/1983, fundamento jurídico 2.; en el mismo sentido, SSTC 88/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996). De este modo, surge un «condicionamiento» o «límite adicional» en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo (SSTC 120/1983, 88/1985 y 6/1995). Aunque ello no suponga, ciertamente, «la existencia de un deber genérico de lealtad con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto (en aquel caso, la huelga de los trabajadores) cuya legitimidad general ampara el Texto constitucional» (STC 120/1983, fundamento jurídico 2., y 4/1996, entre otras), ya que no cabe olvidar la trascendencia del reconocimiento por la Constitución de los derechos fundamentales de la persona, que la acompañan en todas las facetas de la vida de relación y «también en el seno de la relación laboral» (SSTC 88/1985 y 6/1995).

Por último, en atención a lo anterior, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional» (STC 6/1988, fundamento jurídico 8.). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 99/1994, fundamento jurídico 4.). Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, 171/1990 y 240/1992, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz

de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que ha conducido al despido de la trabajadora es legítima o, por el contrario, ésta fue sancionada disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso «el despido no podría dejar de calificarse como nulo» (STC 6/1988, fundamento jurídico 4., con cita de la STC 88/1985, fundamento jurídico 4.).

6. A la luz de la doctrina constitucional que se acaba de exponer es procedente recordar, en primer lugar, cuáles son las circunstancias particulares del presente supuesto. Para lo que ha de partirse de los hechos que se consignan en las resoluciones judiciales impugnadas y a los que necesariamente hemos de atenernos, por imperativo de lo dispuesto en el art. 44.1 b) de nuestra Ley Orgánica.

En esencia, el punto de partida del relato de hechos es la inasistencia de los enfermos del hospital de «San Rafael» de Granada, centro perteneciente a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, a la celebración eucarística del día 12 de mayo de 1991, domingo, prevista para las diez treinta horas. Lo que podría deberse, como comentó el Capellán de dicho centro, a que los enfermos no fueran previamente preparados por el personal sanitario del centro para asistir a dicho acto, por existir en el hospital una situación de conflicto entre trabajadores y empresa con motivo de la negociación del Convenio Colectivo.

Es en estas circunstancias cuando el capellán decidió subir a las plantas donde se encontraban hospitalizados los enfermos y el personal sanitario desarrolla su función, para dar la comunión a los primeros; lo que hizo portando el cáliz, entonando cánticos religiosos y acompañado por una comitiva. Y al llegar aquél y sus acompañantes a la tercera planta del hospital, la actora, que allí se encontraba prestando sus servicios, comentó en alta voz «No sé como no les da vergüenza», «Esto parece un picnic», «Estos son los humanitarios» y «Si mi madre estuviese aquí los denunciaría». Manifestaciones que pudieron ser escuchadas por los que se hallaban en dicho lugar y a las que el capellán respondió que era una «desvergonzada».

7. Dicho esto, para apreciar si las resoluciones judiciales impugnadas han llevado a cabo un adecuado juicio de ponderación entre el derecho fundamental de la recurrente y las obligaciones laborales que pueden modular su ejercicio han de examinarse ahora las expresiones de la recurrente, en sí mismas y en relación con las circunstancias relevantes del presente caso.

1.) Desde un punto de vista meramente semántico, la conclusión a la que se llega sin dificultad es que ninguna de las expresiones transcritas puede ser entendida, en sí misma, como gravemente ofensiva o vejatoria para los participantes o las creencias religiosas de éstos. En efecto, las referidas a los intervinientes (no les da vergüenza», «éstos son los humanitarios») constituyen ciertamente reproches sin duda molestos o hirientes e incluso despectivos, pero no gravemente vejatorios. Y en cuanto a la expresión procedente de otras lenguas (picnic) empleada por la trabajadora para referirse al acto, es claro que guarda relación con las circunstancias inusuales en que el mismo se estaba celebrando, pues su significado usual en castellano pertenece al

mismo campo semántico de otras, como romería o procesión, que aluden a una actividad festiva en la que participa una gran concurrencia y en la que se entonan cánticos. Por lo que tampoco cabe considerarla en sí misma como gravemente ofensiva, aun cuando para los creyentes pueda ser irrespetuosa la comparación de un acto festivo de carácter laico con un acto eucarístico.

2.) Si se considera seguidamente el significado de las expresiones en su secuencia y atendiendo al contexto en el que se produjeron, forzoso es reconocer, de un lado, que tales manifestaciones constituyeron una crítica o desaprobación pública por parte de la trabajadora respecto a la celebración de un acto religioso; lo que podría considerarse, cierto es, como una reacción excesiva, entre otras razones, por conocer la trabajadora que era habitual la celebración de actos religiosos en el centro hospitalario donde prestaba sus servicios. Aunque no es menos cierto, de otro lado, que al reprochar públicamente la trabajadora al capellán y acompañantes su falta de humanidad y manifestar que el acto parecía «un picnic», con tales expresiones sólo se estaba censurando públicamente que, por el número de personas que integraban la comitiva y los cánticos que se entonaban, el traslado del acto religioso desde la capilla a aquel lugar podía afectar negativamente al reposo y quietud de los enfermos bajo el cuidado del personal sanitario. Lo que se corrobora, además, con la referencia hecha a una hipotética denuncia de los intervinientes caso de que la madre de la actora estuviera internada en el centro. Por ello, aun considerando que su reacción fue excesiva no cabe desconocer que la actora, al censurar públicamente que el acto religioso se llevase a cabo de aquel modo, estaba defendiendo, a su juicio, un interés específico del centro hospitalario, el bienestar de los enfermos, como miembro del personal sanitario.

3.) Ha de tenerse en cuenta, por último, la situación de conflicto laboral existente en el centro hospitalario y que inicialmente dio lugar a la inasistencia a la misa de los enfermos, por no haber sido preparados previamente por el personal sanitario. Circunstancias en las que era previsible que la decisión del capellán de aportar la comunión a los enfermos en las plantas donde guardaban reposo, por la forma inusual en la que se llevó a cabo -acompañado de una comitiva y entonando cánticos, según se ha dicho antes-, pudiera ser entendida no sólo como perturbadora de la tranquilidad y el bienestar de los enfermos sino incluso como una reacción de censura ante la falta de colaboración del personal sanitario. De suerte que si bien la pública desaprobación expresada por la trabajadora pudiera considerarse que no fue procedente ni respetuosa, tampoco puede ser aislada de la forma inusual en que se estaba realizando dicho acto ni de la situación de conflicto laboral existente en el centro hospitalario, en cuyo contexto tuvieron lugar las referidas manifestaciones.

En definitiva, las manifestaciones hechas por la trabajadora guardaban relación con el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, de otra parte, tanto si se consideran en sí mismas como en su contexto, no entrañaban una ofensa grave para la religión cuyo acto de culto se estaba celebrando en una forma inusual en el centro hospitalario, ni eran vejatorias para los participantes en el mismo o sus creencias, aun cuando fueran improcedentes o irrespetuosas. Por lo que ha de estimarse que no fue

legítima, por desproporcionada, la decisión del centro hospitalario acordando el despido, por exceder del ámbito en el cual las obligaciones que para la trabajadora se derivan del contrato de trabajo pueden modular el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión que el art. 20.1 a)le reconoce.

8. Por todo lo anteriormente expuesto, ha de otorgarse el amparo y, en estricta aplicación de la ponderación constitucional que corresponde llevar a cabo a este Tribunal, declarar la nulidad del despido de la actora, así como de las resoluciones judiciales impugnadas en el presente proceso, en la medida en que no han preservado el necesario equilibrio entre el ámbito de las obligaciones que del contrato de trabajo se derivaban para la trabajadora y el ejercicio de su libertad de expresión, constitucionalmente garantizada. Sin que la jurisdicción de este Tribunal le permita llegar a otra consideración en relación con la eventual procedencia de sanción diferente de la que fue impuesta, por corresponder exclusivamente a los órganos judiciales, como materia de legalidad ordinaria.

FALLO:

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCION DE LA NACION ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Inmaculada Martín Hernández y en consecuencia:

1. Reconocer la vulneración del derecho de la demandante a la libertad de expresión.

2. Restablecerla en su derecho y, a este fin, declarar la nulidad del despido de que fue objeto la demandante, así como anular la Sentencia de 14 de enero de 1992 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dictada en el recurso de suplicación núm. 1.453/91; y la Sentencia de 10 de julio de 1991 del Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada, dictada en los autos núm. 4.820/91.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a doce de junio de mil novecientos noventa y seis.

VOTO:

Voto particular que formula el Magistrado don Fernando García-Mon y González-Regueral a la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 3.507/93, al que se adhiere el Magistrado, Vicepresidente del Tribunal, don José Gabaldón López

Mi discrepancia con la Sentencia aprobada por la mayoría se refiere tanto a su fundamentación jurídica como a la conclusión estimatoria del recurso de amparo que, en mi criterio, ha debido ser desestimado por las siguientes consideraciones:

1. En el fundamento primero de la Sentencia se recoge el problema planteado por la actora en el proceso antecedente de este recurso de amparo, en términos coincidentes, en lo esencial, con los hechos declarados probados por la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada el 10 de julio de 1991, y que fue confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en Sentencia de 14 de enero de 1992, declarándose procedente el despido de la actora acordado por la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios que regenta el hospital de «San Rafael» de Granada, donde aquélla prestaba sus servicios como auxiliar de clínica.

No obstante, conviene añadir que las palabras pronunciadas por la trabajadora que consideró ofensivas la Orden Hospitalaria («No sé como no les da vergüenza». «Esto parece un picnic». «Estos son los humanitarios» y «sí mi madre estuviese aquí les denunciaría»), pudieron ser escuchadas «por los que se hallaban presentes en dicho lugar (planta tercera del hospital) tanto enfermos como familiares y visitantes, así como trabajadores», y que dichas palabras se dirigían al capellán del hospital «que tiene la categoría de jefe de servicio del mismo» cuando impartía la comunión a los enfermos.

La empresa -para decirlo en términos estrictamente laborales- entendió que tales expresiones eran ofensivas y que, por ello, constituían el incumplimiento contractual previsto en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, que considera causa de despido «las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos». Con base en este artículo, fue considerado procedente el despido por las Sentencias impugnadas en amparo y a ello opone la trabajadora, como había hecho desde el primer momento, su derecho fundamental a la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 a) de la Constitución y que, según ella, había sido vulnerado por el empresario y por las Sentencias que, al considerar procedente el despido, no habían dado protección al derecho fundamental invocado.

Y este es el problema que, planteado en amparo ante este Tribunal, se ha resuelto en el sentido de que, efectivamente, se ha vulnerado a la actora su derecho fundamental a la libertad de expresión y que, por tanto, es nulo el despido y nulas las Sentencias que lo estimaron procedente.

2. Prescindiendo de si dentro de un recinto privado, entre particulares, y sin otra trascendencia que la de sus protagonistas y las personas que les acompañaban, puede invocarse la libertad de expresión como derecho fundamental que sirva de cobertura a cuanto se diga o se haga en esas circunstancias limitadas por la privacidad y extrañas, por tanto, a toda idea de difusión que merezca la protección de los poderes públicos, que, en mi criterio, no alcanzan los fines tutelados por el art. 20 C.E.; lo cierto es que

ese derecho, invocado por la trabajadora, ha sido ponderado por los órganos judiciales y también por este Tribunal y, aunque lleguen a conclusiones opuestas o contradictorias, a ese planteamiento he de atenerme.

Es pertinente la cita que se hace en el fundamento jurídico 5. de la Sentencia, de la jurisprudencia de este Tribunal, concerniente a las relaciones o a la proyección de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones contractuales y, más concretamente, en los derechos y deberes de las partes ligadas por un contrato de trabajo. A esa jurisprudencia me remito para llegar, en lo esencial, a su misma conclusión: La celebración de un contrato de trabajo no implica que el trabajador quede privado de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. La existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derecho y obligaciones recíprocas que modulan el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (SSTC 120/1983, 88/1985 y 6/1995, por no invocar más que algunas de las muchas que se citan en el fundamento 5. de la Sentencia).

En resumen, y como declaró este Tribunal en la STC 170/1987, no pueden considerarse violados los derechos fundamentales cuando se impongan limitaciones a los mismos como consecuencia de deberes y relaciones contractuales que el ordenamiento jurídico regula. Y es desde esta perspectiva, como se dijo en aquella Sentencia, desde la que ha de analizarse la vulneración del derecho fundamental invocado por la recurrente en amparo.

Y es claro que, desde ese ángulo, las expresiones de la trabajadora que, según la propia Sentencia (fundamento jurídico 7.1), «constituyen ciertamente reproches sin duda molestos o hirientes e incluso despectivos», pueden incluirse en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores que configura como causa de despido «las ofensas verbales o físicas» al empresario o a las demás personas que cita el precepto. No se exige en él que alcancen la gravedad vejatoria a la que se refiere la Sentencia para considerar que estuviese justificada la sanción impuesta, y tampoco esa extrema gravedad viene impuesta por los límites que a la libertad de expresión señala el núm. 4 del art. 20 C.E. Y es lógico que sea así, porque la libertad de expresión contemplada como derecho fundamental o como simple norma de conducta, no debe ser en ningún caso incompatible con el respeto debido a las personas. No entenderlo así resultaría contrario a la convivencia pacífica y tolerante que a todos nos importa preservar.

Pues bien, en las Sentencias impugnadas se analiza la conducta de la trabajadora y la decisión sancionatoria de la empresa, desde el ángulo de sus relaciones laborales tal y como se regulan en la normativa aplicable, y se pondera también la relación entre esa normativa y el derecho fundamental invocado por la recurrente, y así, con apoyo en diversas Sentencias del Tribunal Supremo y con cita de las dictadas por este Tribunal en relación con el despido radicalmente nulo, que entiende no aplicables al presente caso, llega a la conclusión de que el despido objeto del litigio

debía considerarse procedente. Conclusión que comparto incluso desde la dimensión constitucional en la que, en mi criterio indebidamente, se ha situado el problema.

3. No puedo terminar este voto sin aludir sucintamente a dos razonamientos que se utilizan en la Sentencia y que, con los máximos respetos, entiendo equivocados:

Uno es que «en el presente supuesto sólo concurre un derecho fundamental -la libertad de expresión de la trabajadora [art. 20.1 a) C.E.] - que se ejerce frente al poder de dirección del empresario y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo» (fundamento jurídico 4., apartado A). Parecen contraponerse así dos derechos de distinta entidad, fundamental el de la trabajadora -libertad de expresión- y de legalidad ordinaria el del empresario -obligaciones derivadas del contrato de trabajo. No es así. Si admitimos la dimensión constitucional del litigio -y en ello estamos-, hemos de admitir que son dos y de la misma entidad los derechos en juego: A la libertad de expresión del empresario, manifestada en un acto de culto inherente a la Orden religiosa que lo exteriorizaba, se opuso la libertad de expresión de la trabajadora, que reaccionó negativamente frente al mismo. No hay, pues, ninguna jerarquía ni subordinación de los derechos en juego. Uno y otro han debido medirse en paridad y, en tales circunstancias, la prevalencia del derecho de una de las partes no puede justificarse en un apoyo constitucional que también ostentaba la otra.

El otro fundamento de la Sentencia, relacionado de alguna manera con el anterior, es el de que en la relación contractual del hospital de «San Rafael», no se dan las circunstancias propias de un centro docente en el que las obligaciones de los profesores respecto del «ideario» del centro tienen mayor importancia, por su proyección en la enseñanza, que las meramente técnico-sanitarias que se desarrollan en un hospital. El hecho es cierto y a él se dedican en la Sentencia los fundamentos 3. y 4., reproduciéndose en ellos una doctrina que por no resultar de aplicación al supuesto ahora enjuiciado, conforme se dice en la propia Sentencia, no es necesario analizar. Pero esta diferencia cualitativa entre la función docente y la meramente técnica que, ciertamente, desde el ángulo de la libertad de expresión, exige mayor rigor a los profesores de un centro docente de respetar el ideario del mismo, que a los empleados de un hospital, no quiere decir que estos últimos estén excluidos del respeto debido a las ideas y creencias religiosas de quienes ostentan la dirección de la empresa, en la que, conociendo su carácter religioso, se han integrado voluntariamente para la prestación de sus servicios.

Por las razones que quedan expuestas, disiento respetuosamente del criterio de la mayoría y entiendo que ha debido ser desestimado este recurso de amparo.

Madrid, a doce de junio de mil novecientos noventa y seis.