

Valor jurídico del ideario institucional: fundamentos y aplicaciones prácticas

Reunión de expertos organizada por el Proyecto Mediación Cultural y Asuntos Sociales de Intermedia Social Innovation, sobre "Relaciones laborales en instituciones de identidad cristiana" (Madrid 25-27 de marzo de 2019)

Fernando Toller

[Este documento es una propuesta del autor a partir de su propia ponencia y de las distintas intervenciones e intercambios de ideas tenidos en la reunión de expertos, en la que intervinieron varios juristas, junto a especialistas de otras disciplinas. Para profundizar en los aportes de cada uno, se podrá consultar los textos presentados por los ponentes.]





1. La misión e identidad institucionales tienen implicaciones jurídicas.....	3
2. Derechos fundamentales en que se basa el ideario institucional.....	3
3. Estatuto, objeto social e ideario.....	4
4. La plasmación jurídica del ideario en un texto articulado.....	5
5. Quién dicta el ideario.....	6
6. El ideario tiene habitualmente valor jurídico.....	6
7. La institución debe consignar su identidad cristiana o católica en su estatuto y en su ideario.....	8
8. Las diferentes posiciones en la organización tienen correlato en una gradación en el nivel exigible de identificación con el ideario.....	10
9. Alcance de las obligaciones jurídicas que engendra el ideario para quienes se desempeñan en la institución.....	11
10. Acciones públicas, acciones privadas y adhesión al ideario.....	14
11. La conflictividad laboral exige paciencia, prudencia y gestión profesional.....	15
12. La eventual tolerancia con acciones que agreden a la identidad institucional.....	17
13. El ideario en la selección y contratación de personas.....	17
14. El conocimiento y los compromisos con respecto al ideario conviene que se manifiesten en un documento escrito.....	19
15. Conclusiones.....	20

1. La misión e identidad institucionales tienen implicaciones jurídicas

La misión es un elemento central en la existencia y quehacer de una institución, como unión de personas congregadas en torno a un fin propio. La vivencia y el desarrollo en el tiempo de la identidad de cada organización es un punto neurálgico en el objeto particular que llevó a distintas personas a constituir la, así como de la preocupación en el gobierno y las políticas estratégicas de los directivos. Lo anterior, que es común en toda persona moral, adquiere matices propios y especiales en aquellas instituciones que adscriben a una ética o religión determinadas —sean canónicamente confesionales o no—, que en algunos países se llaman “organizaciones de tendencia”. Esto se aplica de manera particular en aquellas instituciones de naturaleza educativa o asistencial que poseen un ideario religioso, como son las de raigambre cristiana, en las cuales se enfoca este documento, aunque las ideas y conclusiones que aquí se exponen sean aplicables, *servatis servandi*, a entidades con ideario ético o filosófico. En todas ellas, su misión y carisma específico se vuelca en un ideario fundacional, que quiere ser un faro orientador para su objeto social y su actuación como un todo coordinado. Esto, naturalmente, tiene fundamentos, efectos e implicaciones en el plano jurídico.

2. El ideario debe incorporar y explicitar la integridad de los valores cristianos

Las instituciones fundadas en principios éticos y religiosos se crean y articulan como ejercicio concreto de los derechos fundamentales de sus miembros y de la propia organización.

De acuerdo con la legislación habitual de numerosos países, los fundadores y la propia entidad pueden darse un ideario con identidad cristiana, pues se trata de un derecho derivado de diversos derechos fundamentales ampliamente reconocidos en normas constitucionales y de los tratados internacionales de derechos humanos a los que han adherido.





Estos derechos fundamentales dan un sólido fundamento conjunto al derecho a establecer un proyecto institucional con una identidad dotada de una inspiración religiosa: se trata, entre otros, de los derechos a la libertad de asociación con fines religiosos o ideológicos, a la libertad religiosa y de creencias, a las libertades de pensamiento y de conciencia, a la libertad de expresión, a la libertad de información, a la libertad de investigación, al derecho a educar, al derecho al trabajo y al libre ejercicio profesional, a la libertad de contratación, a la igualdad y a no ser discriminado por razón de las creencias, todas coligadas. Son derechos humanos de los miembros de la institución y derechos fundamentales de la propia entidad, que ejercen de común acuerdo, colectivamente. En las instituciones educativas debe agregarse, asimismo, que el derecho a la instauración y defensa de un ideario determinado se basa, también, en el derecho correlativo de los padres y madres a elegir la educación moral y religiosa de sus hijos e hijas, reconocido en diversos tratados internacionales de derechos humanos.

En algunos países, además, la jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales ha sido expresa sobre la existencia directa del derecho fundamental a fundar instituciones con ideario y a dirigir su vida, interna y externamente, de acuerdo con tal instrumento: así ocurre, por ejemplo, en Alemania o España. Otro tanto ha ocurrido en decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

De esta manera, el derecho a darse un ideario con eficacia jurídica, que exponga y a la vez defienda la identidad cristiana de la entidad que lo adopta — aunque no sean de carácter confesional, desde el punto de vista del Derecho Canónico—, así como a conformar la actividad institucional en torno y a la luz del mismo, es un derecho cualificado por la fuerza de los derechos de los cuales se deriva, una prerrogativa protegida especialmente por el Derecho, que sobrepasa en mucho la mera libertad de asociarse con fines útiles de tipo económico.

3. Estatuto, objeto social e ideario

Toda persona jurídica debe tener un estatuto, que es la norma fundamental constitutiva, que le da origen jurídico, articula su organización interna y vertebra su actuación hacia fuera de la entidad. Las personas humanas y las personas jurídicas tienen grados opuestos de capacidad ante el Derecho.

Las personas naturales tienen capacidad amplia: pueden hacer todo lo que deseen que no esté legítimamente vedado por el Derecho. Las personas morales, por el contrario, se rigen por el principio de especialidad: sólo tienen capacidad para realizar lo que esté plasmado en el “objeto social” expuesto en su estatuto: vender, producir, dar servicios, o enseñar, investigar, curar, etc.

Toda persona moral debe tener un objeto social u organizacional, que es su finalidad propia: en ese sentido amplio, todas tienen una “misión”. Sin embargo, no toda persona jurídica tiene “ideario”, pues este es propio de las “instituciones de tendencia”, es decir, de las que se organizan precisamente alrededor de unas ideas éticas o religiosas centrales, y con el propósito específico de que estos valores sean los que fecunden y vivifiquen su actividad institucional.

Usualmente el ideario de una institución de inspiración cristiana está incoado en sus principios más esenciales en el estatuto, pero no está completamente incluido en él. Sin embargo, podría incluirse, por ejemplo, como anexo. Lo habitual será un documento aparte, que desarrolle con mayor detalle las ideas fundacionales o valores que quieren inspirar el objeto social, que el estatuto sólo traza en líneas generales. En ese documento se exponen, además, las principales implicaciones y aplicaciones de esos principios con relación a las personas de la comunidad institucional y con relación al entorno social en el cual la entidad se inserta.

El ideario, a su vez, implica una particularización jurídica de ese objeto social u “objeto institucional”, pues el entramado de principios que reconoce y a los que adscribe como organización hace que ese enseñar, o ese curar, etc., no sean “genéricos”: en una entidad de inspiración cristiana el objeto de actuación institucional estará impregnado por la identidad nacida de sus principios fundacionales específicos, que la hacen única.

4. Las plasmación jurídica del ideario en un texto articulado

Aun cuando sea jurídicamente posible que una institución-persona moral tenga un “objeto social” escrito, pero un “ideario” meramente implícito, es muy conveniente que una entidad de inspiración religiosa —cristiana en general o católica en particular— exponga su ideario de manera escrita. En concreto, los principios fundacionales y la identidad organizacional deberán ser plasmados en un texto articulado o en varios documentos específicos.

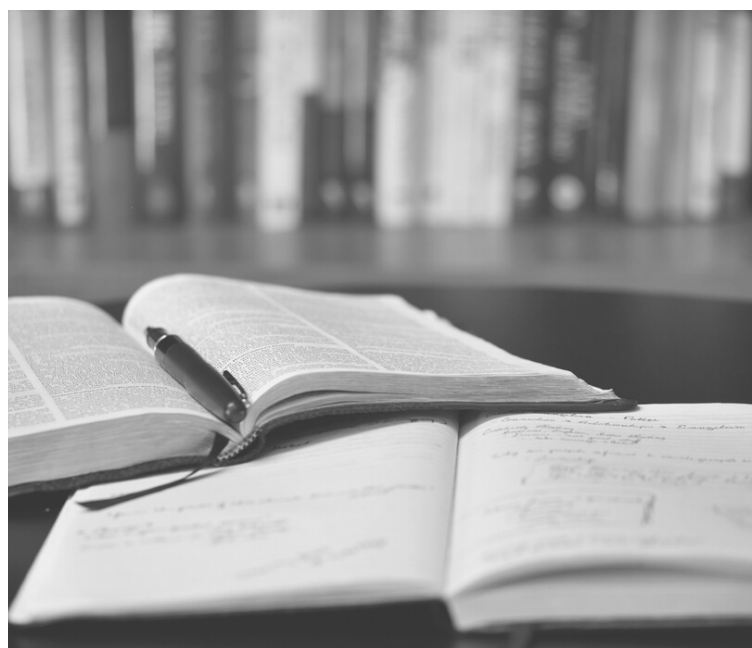
Además de su pertinencia jurídica, la escritura orgánica de estos principios y valores fundacionales hace factible su función esencial de vértice sobre el que gira la vida de la persona moral, pues la existencia de un texto o textos que expongan el ideario es un elemento indispensable para su transmisión clara e integral, y para su conocimiento por los diferentes miembros de la comunidad institucional.

El ideario puede ser un documento unificado, a veces con anexos, o estar estructurado en diversos textos: el documento fundamental o general, concentrado en los principios, y otros documentos de concreción de cuestiones específicas, como un código de ética docente, o de ética en la investigación, las políticas de gobierno, de contratación, etc. El contar con un texto central que manifieste los principios identitarios y otros circundantes de aplicaciones específicas facilita la comunicación rápida de los principios fundacionales, a la vez que la frecuencia de actualización de los documentos anexos. En todo caso, si se opta por desgajar el ideario en diversos documentos, es conveniente dejar asentado en estos textos que todos ellos tienen el mismo valor jurídico de “ideario”, aun cuando se denomine solo con este nombre al documento central, y los instrumentos de aplicación lleven nombres específicos.

En otro orden, conviene que el texto que plasma el ideario por escrito sea claro, comprensible e integral, para potenciar su función de vivificador de la vida institucional y exponer toda la riqueza del proyecto institucional. Por esto, debe contener la misión y las principales definiciones e ideas religiosas fundacionales que sustentan la institución, valorando en cada caso el grado de generalidad o de concreción relativo a cada elemento. Así, por ejemplo, en una universidad, el ideario debe contener los elementos vertebrales de su proyecto educativo, incluyendo tanto los principios cristianos que articulan su enseñanza, como los valores, cultura institucional y virtudes que aspira que vivencie la comunidad universitaria, su misión en el contexto social, la visión sobre la docencia y la investigación, y la perspectiva desde la que encara la función e integración en el todo de los distintos estamentos de la comunidad de enseñanza: estudiantes del país y del extranjero, personal administrativo y personal no docente, investigadores, profesores, graduados, etc.

Lógicamente, para que el ideario pueda cumplir esa función de elemento inspirador de la vida de la institución, al hecho de que esté formulado por escrito debe sumarse su accesibilidad: además de ediciones impresas, usualmente deberá estar publicado en la página web de la entidad, de manera tal que toda persona que se relacione con ella —y en primer lugar sus miembros, empleados, estudiantes, pacientes— pueda con facilidad consultarlo, recurrir a él en busca de guía y de inspiración, etc.

Por último, deben delimitarse cuidadosamente los temas y ámbitos que se incluyen en el ideario, a la vez que se expone la propia identidad cristiana de manera respetuosa con otras visiones. En el presente contexto cultural, un ideario con estas características es aceptable por una mayoría amplia de personas.





5. Quién dicta el ideario

Las instituciones modernas suelen tener estructuras de gobierno complejas. Existen órganos para la dirección inmediata, y otros para las decisiones superiores; hay distintas estructuras internas y niveles de decisión. Incluso hay países donde puede haber diferencias entre la persona jurídica propietaria, como entidad reconocida por el Derecho en general (quien contrata, actúa en juicio, etc.), y las instituciones educativas o asistenciales que dependen de ella, y que tienen una suerte de “personalidad académica” para dar enseñanzas y títulos, o “personalidad sanitaria” para asistir pacientes, etc. Las competencias de cada uno de esos órganos y unidades deben estar claramente expuestas en sus estatutos. Por otra parte, ya se ha dicho que las personas jurídicas sólo tienen la capacidad específica de realizar lo que han expuesto como objeto o fin social en sus estatutos. Por esto, para tener valor jurídico es necesario que el ideario institucional sea aprobado por los órganos de la persona moral con potestad para reformar los estatutos, usualmente siguiendo los mecanismos formales de aprobación. Se trata así de la comisión directiva de una asociación civil, de una fundación, del *board of trustees*, etc., como órganos supremos, los que usualmente no coinciden con los órganos directivos inmediatos de la entidad educativa o asistencial (rectorado, consejo de dirección, etc.).

Por el contrario, si el ideario está aprobado por el consejo de dirección de un colegio, por ejemplo, pero no por la asociación civil propietaria, se podría estar incurriendo en una actuación *ultra vires*, es decir, “más allá de la fuerza”, más allá de la capacidad o competencia de ese órgano directivo. El resultado sería que el instrumento jurídico creado podría ser declarado nulo.

6. El ideario tiene habitualmente valor jurídico

Cabe preguntarse sobre cuál es la relevancia jurídica del ideario, como documento de particularización del estatuto que expresa el *ethos* del proyecto fundacional, los valores y principios con que dotaron a la institución los individuos fundadores que decidieron ejercer derechos de manera colectiva.

En primer lugar, conviene recordar lo dicho antes con relación a que el derecho de una institución de inspiración cristiana a darse un ideario con efectos jurídicos es un derecho cualificado, derivado de diversos derechos fundamentales reconocidos en las constituciones y en los tratados internacionales de derechos humanos.

En segundo término, dado que toda persona moral tiene derecho a darse un ideario con virtualidades ante el Derecho, el valor jurídico de cada instrumento específico depende en buena medida de su redacción. Es decir, depende de la voluntad o no de la propia organización de configurarlo como un documento jurídico operativo, que genera derechos y obligaciones, o de hacer un documento programático, pero sin efectos legales directos. Por otra parte, lo usual y recomendable será que los idearios tengan valor jurídico normativo, pero conteniendo partes directamente aplicables, con exigibilidad jurídica, y otras programáticas, de carácter aspiracional. Por ello, toda institución con identidad cristiana que procure dotarse de un ideario con valor legal, hacia dentro (órganos, empleados, funcionarios, profesores, etc.) y hacia fuera (terceros y el Estado), debe confeccionarlo a tales efectos, y el uso del lenguaje y su técnica jurídica indicarán la relevancia y valor general, así como la de cada una de sus partes y párrafos.

En tercer lugar, el valor del ideario depende de su relación con el estatuto de la institución y del valor que tal estatuto le haya conferido al documento en el que se contiene el ideario. Un ideario que no esté adecuadamente conectado con el objeto institucional del estatuto, implicaría una actuación *ultra vires* de quienes lo dictaron, no ya por falta de competencia *formal* —pues deciden quienes tienen la potestad correspondiente—, sino por falta de capacidad *sustancial* para reconocer principios fundacionales que no están de alguna manera engarzados con el estatuto o incoados en él. Por ejemplo, un estatuto que no mencione de manera alguna la identidad cristiana de la institución no da soporte adecuado a un ideario en el que se exprese tal identificación o se desarrollen algunas de sus manifestaciones específicamente religiosas. Por esto, si fuera necesario, por la antigüedad del estatuto, por contener omisiones relevantes como la mencionada —que en el pasado pudieron verse como implícitas—, o por otras razones, convendría primero reformar el estatuto de la organización, incorporar su filiación cristiana o católica —aunque no sea formalmente “confesional”, según ya se dijo—, y luego dictar un ideario en conformidad plena con él.



Por otra parte, el valor jurídico del ideario dependerá también en concreto de la legislación y la jurisprudencia de cada ordenamiento nacional. En algunos pocos países está previsto de forma expresa el derecho a adoptar libremente un orden de valores articulados, con su tutela específica. Por el contrario —violando el Derecho Internacional—, en algunos países se ha adoptado una religión oficial, con poca o ninguna aceptación de otras creencias; e, incluso, hay ordenamientos jurídicos en los que está prohibido que se constituyan organizaciones con identidad religiosa, o se niega eficacia jurídica a las ideas religiosas individuales. En la mayoría de los Derechos nacionales, finalmente, se protegerá jurídicamente el derecho a constituir entidades de inspiración religiosa, con un ideario que coadyuve a su misión institucional, pero su reconocimiento y protección no serán explícitos, sino que se pueden construir interpretativamente a partir de derechos fundamentales reconocidos en cada ordenamiento —libertad religiosa o de creencias, derecho de asociación, etc., ya expuestos— y del sistema de Derecho Privado para la creación, organización y gobierno de asociaciones, fundaciones, etc.

Por último, es necesario consignar que el valor jurídico del ideario no está exento de serias dificultades e incomprensiones. En efecto, sin perjuicio de la protección cualificada de las libertades religiosa, de pensamiento, de creencias y de conciencia en constituciones y tratados internacionales de derechos humanos, reconociendo que el fenómeno religioso es sumamente positivo tanto para las personas que lo acogen, como para las sociedades y las naciones, por su aporte histórico y por enriquecer actualmente a las sociedades inclusivas y pluralistas, con frecuencia se observan manifestaciones que infravaloran tales libertades, e incluso muestran una animosidad secularista contra ellas o las niegan, considerando lo religioso como negativo. Por eso, la eficacia jurídica en concreto de un ideario dependerá, naturalmente, no sólo del Derecho de cada país, sino también de la sensibilidad ideológica de los jueces que eventualmente deban intervenir.

7. La institución debe consignar su identidad cristiana en su estatuto y en su ideario

Conviene que toda institución con identidad cristiana explicita de modo claro su carácter cristiano en general, o —si fuera el caso— católico en particular, tanto en su estatuto como en su ideario educativo o asistencial. Esto tiene varias razones, además de las expuestas en el apartado anterior. Por un lado, la necesaria claridad y transparencia hacia dentro y hacia fuera. Por otro lado, se constata que la configuración jurídica que recibe mayor protección jurídica para actuar de acuerdo con su identidad y valores es la de *institución religiosa* y, casi a la par, la de *entidad civil de inspiración religiosa* con ideario fuerte —fundación, asociación civil—. Una institución con un ideario ético-filosófico definido tiene determinado nivel de protección en el Derecho nacional e internacional, pero el mismo se ve cualificado o fortalecido cuando se le suma la perspectiva religiosa o confesional, que le agrega el *plus* de protección que brinda la libertad religiosa.



Por lo tanto, en caso de conflictividad, externamente, hacia terceros y hacia el Estado, la institución con ideario que ha adherido a una identidad cristiana tiene un derecho cualificado de fijarse su propia misión, que supera en mucho a la libertad de empresa e, incluso, al simple derecho a asociarse con fines útiles. En efecto, una entidad con ideario religioso está especialmente amparada por la libertad religiosa y por la libertad de expresión, que son derechos estratégicos o esenciales para la configuración de un Estado de Derecho. Estos derechos, además, son ejercidos colectivamente, en uso del derecho fundamental a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, sociales, etc., y a ellos usualmente irán unidas la libertad de enseñanza y de investigación, junto a otros derechos fundamentales.

Lo anterior implica que esa institución religiosa o de inspiración religiosa puede hacer valer jurídicamente su ideario, incluso ejerciendo el derecho a rechazar imposiciones legales que violenten la conciencia personal, la libertad religiosa, la libertad de pensamiento, y otros derechos ejercidos de manera congregada, de los que la fundaron y de los que se adhieren a ella en virtud de sus valores fundamentales.



Este derecho fundamental derivado a reclamar excepción de esas imposiciones es un consecuente necesario del derecho a configurar la actividad institucional de acuerdo con las ideas religiosas, éticas, filosóficas, etc., que se hayan adoptado como fundacionales, es decir, con el ideario que libremente se ha elegido. Se trata, en definitiva, de lo que se reconoce en algunos ámbitos con la denominación “derecho a la objeción de conciencia institucional”.

En este sentido, el hecho de que una institución con identidad cristiana esté constituida como institución de carácter civil, de acuerdo con las normas de un Estado (por lo común, asociaciones civiles o fundaciones), no quita que tenga a la vez carácter de “institución religiosa” o incluso “institución confesional” a efectos de las normas estatales. Es decir, cuando el Derecho estatal distingue entre instituciones “religiosas” y “laicas”, o entre organizaciones “confesionales” y “aconfesionales”, no hace referencia a los cánones 803 y 807 del Código de Derecho Canónico, que tratan sobre las entidades “oficialmente católicas” o “confesionales” para el Derecho de la Iglesia, que dependen de la jerarquía eclesiástica de una u otra manera especificadas. Por su parte, las normas de los países quieren determinar si el espíritu principal que anima a la institución es religioso o laico, para reconocer a partir de eso la protección cualificada que tiene el ejercicio congregado de la libertad religiosa.

Dicho de otro modo, una institución puede ser formalmente católica, si es oficialmente reconocida de acuerdo con los cánones citados. También puede ser “de inspiración católica”, es decir, sólo material o sustancialmente católica, porque, sin serlo formal u oficialmente, esa entidad civil adscribe en sus estatutos e ideario a los principios y enseñanzas católicos, manifestando la voluntad fundacional de conformar la actividad institucional a la doctrina de la Iglesia Católica.

Por lo anterior, puede ser aconsejable que algunas instituciones de antigua creación, formalmente de carácter civil —es decir, no partes de una institución oficialmente confesional—, pero sustancialmente de naturaleza cristiana o católica, reformulen sus estatutos e ideario, para reclamar ante los Estados la protección de su identidad como entidades esencialmente religiosas, de inspiración “cristiana” —o específicamente “católica”, si fuera el caso—, no “laica”. Como se dijo, ante el Estado son instituciones “confesionales”, pues tienen ideario religioso, aunque propiamente no tengan estatus confesional ante el Derecho Canónico.

De acuerdo con lo mencionado en el punto 4, debe exponerse las ideas religiosas que inspiran la institución, conciliando los principios de concisión y facilidad de lectura y de acceso, con las ventajas que tiene un texto completo y claro. Un ideario con principios y enunciados expresos, además de posibilitar su función performativa y vivificadora de la institución, tiene también una función preventiva de acciones que agreden la razón de ser de la entidad, y, en casos de excepción, cumplirá una función de prueba en eventuales procedimientos administrativos o judiciales.

Por último, a la hora de exponer los principios vertebrales de una entidad de inspiración específicamente católica, se sugiere hacer referencia expresa a que las tareas asistenciales, de investigación, de docencia y de extensión que se realizan se hacen “en el marco de la fiel conformidad con la fe y la moral expuestas por el magisterio de la Iglesia Católica, tal como está contenido en las enseñanzas de los sumos pontífices, de los concilios ecuménicos y de los organismos competentes de la Santa Sede”. La razón es que, en caso de un litigio, esta especificación puede ahorrar muchas dificultades de prueba sobre el contenido preciso de un ideario que hace mención genérica a “las enseñanzas de la Iglesia”, evitando discusiones innecesarias sobre si son propiamente “católicas” las enseñanzas de algunos eclesiásticos, que técnicamente no tienen el munus del magisterio y que exponen doctrinas contrarias al mismo.



8. Las diferentes posiciones en la organización tienen correlato en una gradación en el nivel exigible de identificación con el ideario

Las personas que se desempeñan en las instituciones con ideario en diferentes relaciones laborales — entendidas en sentido amplio, desde un contrato a tiempo completo, hasta el profesor colaborador en un posgrado, que dicta algunas clases al año en una asignatura específica— son un elemento primordial, insustituible, en la transmisión de su identidad. En la medida en que sus actividades se desarrollan de un modo armónico a la misión y valores recogidos en el ideario, potencian la identidad común: son vehículo de vivificación del proyecto fundacional. Por el contrario, la falta de compromiso con el ideario podría opacar o debilitar la misión y la cultura organizacionales, y en ocasiones hasta apagarlas o frustrarlas por completo.

Sin embargo, no todas las ubicaciones funcionales tienen el mismo grado de responsabilidad con la misión y la identidad institucionales. Por eso, la relevancia, también jurídica, de la identificación con el ideario dependerá del tipo de trabajo concreto que se desempeñe: los distintos puestos y las funciones encomendadas permiten distintos grados de responsabilidad e identificación con la misión y los valores fundamentales de la organización. Se requiere una adhesión y responsabilidad mayor en quienes ocupan una posición con alto impacto sobre el núcleo de la actividad de la institución (por ejemplo, un capellán o una directiva); por contraste, otras posiciones son, en cuanto a las tareas concretas, mayormente neutras con relación al contenido esencial de la misión fundacional por ejemplo, un vigilante o quien cataloga libros en la biblioteca).

Lo expuesto se correlaciona con una constatación fundamental: en una entidad de inspiración cristiana hay naturalmente diferentes grados personales de adhesión y de identificación con el ideario y con su misión. Esto se verifica tanto estáticamente, en un momento dado, como dinámicamente, a lo largo de la vida de las personas y de las instituciones.

Por ello, una institución de inspiración cristiana que quiera vivenciar y difundir su ideario, a la par puede acoger en su seno a personas muy diversas, dada la existencia de esa legítima gradación de compromiso con la misión y valores fundacionales.

De acuerdo con lo anterior, se recorren distintos niveles de compromiso, desde los deberes fundamentales de respeto y responsabilidad con los principios centrales básicos de la comunidad organizacional, *a priori* exigibles a todos en el desempeño de las actividades propias de la entidad, a grados sucesivos de responsabilidad que involucran a personal administrativo, a médicos, a profesores de materias generales, a docentes de materias de formación cristiana, y que llegan hasta el requerimiento de grados de amplia adhesión y compromiso con el ideario, con deberes de lealtad reforzados, propios de funciones clave para la misión, como son algunos directivos o quienes tienen una misión más específica de vivificación cristiana (por ejemplo, los capellanes de un hospital). De esta manera, al igual que toda “organización de tendencia”, nucleada en torno a un *ethos* o núcleo de ideas centralizador —filosóficas, políticas, sociales, etc.—, en una institución de identidad cristiana, estos cargos medulares o puestos de lealtad reforzada están naturalmente ocupados por personas denominadas “portadoras de tendencia”, es decir, que se desenvuelven personal y profesionalmente de modo muy identificado con el proyecto institucional y los valores que lo animan, y que son quienes lideran la profundización y el desarrollo del espíritu fundacional.

Por otra parte, dado el carácter universal de los valores cristianos —que pueden compartirse por muchas personas desde los valores humanistas—, es posible invitar a todos los integrantes de la organización, sean o no cristianos y cualquiera sea su específica vinculación laboral o profesional, a sentirse parte de la misión de la institución y a contribuir en todos o en algunos aspectos del proyecto institucional.

En conclusión, es posible exigir a toda persona de la organización que se comprometa tanto a respetar y no agredir el ideario institucional, como también a impulsarlo y promoverlo, con buena fe, lealtad y diligencia, siempre en la medida de sus posibilidades y de que se lo permitan sus convicciones personales. El ideario es así una invitación inspiradora a toda la comunidad institucional a contribuir a la misión común, cuyos valores humanos primordiales pueden ser compartidos por todos, con independencia del grado de adhesión personal que legítimamente pueda tener cada uno al credo cristiano al que adscribe la organización.

9. Alcance de las obligaciones jurídicas que engendra el ideario para quienes se desempeñan en la institución

A la luz de lo anterior, es posible gestionar correctamente el equilibrio entre el respeto a los derechos del empleado al trabajo, a la libertad de cátedra, a la libertad de creencias y convicciones y al respeto de su vida privada, con el respeto a los derechos de la institución con ideario. Se trata así de armonizar los verdaderos derechos de las distintas partes que concurren en esta relación.

Esto no impide, sin embargo, que haya determinadas obligaciones de estricto cumplimiento a partir del ideario. Por ello, quien desempeña su actividad en la institución no puede actuar directamente para erosionar el perfil de la institución con ideario, incluso hasta hacerle perder la diferenciación con el resto de las instituciones del mismo sector, y su misma razón de ser. Obrar así configuraría un abuso de derecho y, por eso, en justicia no corresponde reconocerle legitimidad.



Por ejemplo, no se podría invocar la libertad de cátedra para exhortar contra los principios fundacionales de una institución educativa, contra su derecho al ideario y a la propia libertad de cátedra y de enseñar, ejercidas colectivamente por la organización. La institución pone a disposición del profesor instrumentos y dependencias, le concede una posición docente y le da una relación con beneficiarios específicos, asignándole estudiantes, y la persona debe adecuarse, como en toda relación profesional y laboral, a las legítimas exigencias de quien lo ha contratado y que titulariza esos bienes y esas relaciones jurídicas. Una actuación como la indicada podría dar lugar a encuadrarse en lo que el Derecho denomina “mala fe laboral” y, en caso de ser pertinaz y grave, al despido con justa causa de la persona por motivos disciplinarios.

Por ello, una vinculación con una organización “religious-based” que tenga por fin principal la investigación y la enseñanza con visión cristiana, admite modalizaciones en los derechos, como ocurre, por ejemplo, con la libertad de expresión: como el objeto propio de la entidad, su *core business*, es expresar un mensaje a la comunidad, y en especial a los estudiantes —mensaje que debe ser armónico y coherente con la visión y misión que ha adoptado la institución—, lógicamente el profesor o empleado no puede usar su puesto de trabajo precisamente para desintegrar ese objeto institucional, como si fuera una persona no incorporada a la institución. Esto no es una restricción; por el contrario, si alguno pretendiera expresarse contra el ideario —en especial en las aulas, a los alumnos que la institución le facilita, en la asignatura para la que se lo ha habilitado—, esto constituiría un abuso del derecho y una carencia de buena fe. No estaría ejerciendo en el caso concreto un derecho fundamental con título legítimo y medida razonable.

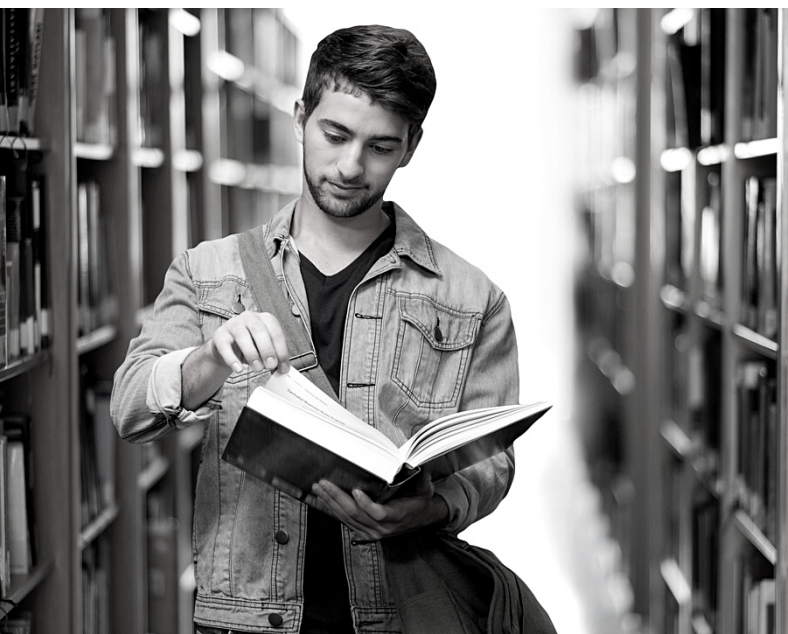
Debe tenerse en cuenta, por otro lado, que una acción educativa como la descrita iría también, en muchos casos, contra los derechos de los estudiantes —y, si son menores, también de sus padres—, que han elegido una determinada institución con valores definidos, y con los cuales se ha asumido un compromiso: constituye una injusticia o un abuso del derecho por parte del empleado el avasallar los derechos de las personas que han elegido la entidad educativa precisamente por su identidad cristiana. Al respecto, debe presumirse que, siendo pública la identidad cristiana de una institución, los estudiantes y sus familias conocían previamente el ideario y la cultura institucional de la entidad —al menos en sus líneas basales—, y que la han elegido teniendo en cuenta, en algún grado, tales características.

Por esto, la institución con ideario puede exigir respeto y abstención de agresión al ideario en la conducta pública académica y profesional, y puede pedir colaboración diligente con los fines de la institución, con compromiso en el desarrollo y vivencia del ideario, en la medida de las posibilidades y convicciones del empleado.

Por el contrario, dejando a salvo los puestos clave, con deberes de lealtad específicos, la institución no puede exigir a todo trabajador una adhesión interna a los valores institucionales, ya que por definición tal adhesión personal es inexigible e incoercible; y tampoco puede invadir su vida privada.

El perfil determinado de los derechos y obligaciones de las dos partes en cada relación jurídica se definirá a partir del ideario específico —su determinación de respeto a concretos derechos y bienes—, del contrato entre las partes, y de la vinculación al ideario que establezca dicho contrato o un convenio específico al respecto. En esos instrumentos, en efecto, puede disponerse en su caso la exigencia de unos estándares legítimamente exigibles por la institución y aceptados libremente en el origen de la relación laboral por el empleado que desea incorporarse a una institución con valores así definidos. De esta manera, la claridad previa y la transparencia de los valores institucionales confiere fuerza normativa al ideario, a la vez que da seguridad jurídica a las partes.

Por otro lado, la justificación de las exigencias específicas al empleado, funcionario, profesor o directivo en razón del ideario se basa en que su existencia:



a) procura un fin legítimo, b) es una medida en concreto idónea, c) es una medida necesaria y d) es una medida proporcionada para preservar el *ethos* de la organización, pues e) de este modo se estará respetando el contenido esencial de los derechos de la persona. Para esto se debe tener en cuenta, nuevamente, una relación constatable entre dicho *ethos* y el tipo de trabajo que cada empleado desarrolla en su seno.

En este sentido, la relevancia jurídica de una falta de respeto del ideario dependerá del daño concreto a la organización y al proyecto institucional, que puede medirse según el tipo de institución (de más a menos: entidad religiosa en sí misma, escuela primaria, colegio secundario, universidad, hospital), de la importancia de la función de la persona para la identidad de la organización (de más a menos: capellán, directivo, profesor de materias de contenido cristiano específico, profesor de asignaturas en general, personal administrativo, de mantenimiento, etc.) y del tipo de conducta de que se trate (de más a menos: actividad pública en la institución, actividad profesional o con trascendencia pública fuera del puesto de trabajo, o acciones en la vida personal; acciones pertinaces y conscientes, o una acción aislada y sin intencionalidad particular).

Sobre las actividades públicas o profesionales fuera del ámbito específico de trabajo, si bien en principio, como acciones externas a la universidad, son ajenas a la relación laboral y no afectan al ideario, existe jurisprudencia constitucional que señala que pueden suponer una violación de la obligación del empleado de respetar el ideario, siempre que tengan notoriedad, intencionalidad, relación con el contenido axiológico del ideario y afectación a la labor educativa o asistencial encomendada de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo. En el fondo, es una aplicación del principio general de Derecho Laboral de que, si bien la actividad extra laboral del trabajador está fuera de las facultades directivas del empleador, existe la excepción de que dichas acciones repercutan negativamente sobre su trabajo o perjudiquen los intereses de la organización.



10. Acciones públicas, acciones privadas y adhesión al ideario

Por lo dicho en el apartado anterior, conviene delimitar la frontera entre acciones públicas, donde puede haber exigencia de acción y de omisión de acuerdo con el ideario, y acciones privadas, inmunes a la coerción.

La referida frontera viene dada por lo siguiente: las acciones privadas son aquellas que de ningún modo afectan al orden público o a la moral pública institucionales, ni perjudican derechos de la entidad o de terceros. Si hay ofensa o perjuicio relevante a esos bienes, la acción no es “privada”, sino de naturaleza pública, y por tanto sujeta al universo del Derecho. En estas áreas, puede pedirse “ejemplaridad de vida”, pero confinada al terreno de las conductas públicas y habituales de la persona, en cuanto relevantes al orden público y a los derechos de los demás; fuera de esto, el ideario sólo puede inducir o invitar a vivir un espíritu y virtudes en el ámbito personal, ya que la coherencia de vida es una cuestión de la privacidad de cada individuo. Tales conductas privadas están por definición exentas del poder del Derecho, y por tanto exceden la capacidad de irradiación jurídica del ideario. Es fundamental dejar claro que no es legítimo dar consecuencias jurídicas negativas a cuestiones de la vida privada.

En principio, la armonización entre los derechos de la persona empleada y los de la institución no debería ser compleja de lograr, pues el ideario se debe orientar a cuestiones relativas a conductas habituales y públicas en el ámbito académico y en la vida profesional; por el contrario, las cuestiones del ideario que involucran creencias, convicciones, virtudes, etc., en buena medida son invitaciones a integrarse y crecer en un ethos común, a acercarse al calor del espíritu cristiano que anima a la institución, y no pueden configurar exigencias o imposiciones jurídicas. La institución puede plantearse el mejoramiento de la vida personal e incluso espiritual de estudiantes y empleados, pero este objetivo aspiracional del ideario se situará en el plano de la propuesta, el aliento, no en el de la obligación jurídica.

Lo expuesto explica que una vinculación directa entre ideario y contrato laboral, mediante cláusulas contractuales que establezcan sanciones por el incumplimiento de principios o valores del ideario, es una medida ilegítima, ya que el ideario incluye aspectos programáticos y cuestiones sobre valores y creencias, que no son abarcables en cláusulas de obligaciones estrictas. La diligencia y compromiso en su transmisión, por ejemplo, e incluso la obligación de respeto en general, son obligaciones que admiten un más y un menos, y por naturaleza son más bien esquivas a un esquema de sanciones, y en todo caso más adecuadas a un sistema de objetivos de mejora.

En otras palabras, no puede condicionarse la continuidad de un contrato al cumplimiento *total* del ideario de una institución con identidad cristiana, es decir, al cumplimiento de todos los elementos éticos y doctrinales que se incluyen en él. El ideario es en buena medida programático, no operativo ni exigible *in integrum* aquí y ahora; por ello las personas de la comunidad van incorporándolo y viviéndolo de manera gradual, según las posibilidades reales de cada uno.

La relación entre ideario y contrato laboral debe limitarse a exigir conocimiento, respeto y no agresión del ideario, y la promoción leal del mismo en la medida de las posibilidades y convicciones personales del empleado.

No obstante, algunos ataques frontales y graves al ideario pueden tener como efecto la discontinuidad de la relación laboral, pues implican lo que el Derecho Laboral tipifica como “mala fe laboral” y frustran el objeto mismo de la relación de trabajo.





Lógicamente, al redactar el ideario se deberá poner especial cuidado en incluir en él lo que legítimamente puede plantearse la institución, con algunos elementos establecidos como requerimientos obligatorios —como la exigencia académica, o el respeto a un gobierno colegiado—, mientras que otros, como la difusión de la fe cristiana, son propuestas y aspiraciones de la organización, que legítimamente puede tener y que le dan su identidad propia, pero sin que comporten una fuente de obligaciones específicas que no sean las relacionadas con la no agresión a la misión asumida por la institución. Como se ha dicho, estos elementos son de carácter gradual: de los puestos de lealtad reforzada se requiere un compromiso con el ideario mayor que de aquellos que trabajan en funciones que son marginales o neutras para la identidad de la institución. Todo esto no va en desmedro de reconocer que, en no pocas ocasiones, trabajadores que desarrollan funciones aparentemente menos relevantes para la identidad de la organización en sí, colaboren de manera más eficaz a la misión de la institución que otros que ocupan puestos directivos.

11. La conflictividad laboral exige paciencia, prudencia y gestión profesional

Algún aspecto importante del ideario de la institución puede, en ocasiones, entrar en conflicto con comportamientos públicos y notorios de alguna persona que desarrolla su actividad en la organización, en un modo que resulta significativamente perjudicial a la institución. Se constata que este tipo de situaciones no distan mucho de las que ordinariamente tienen que gestionar otras organizaciones de tendencia, como puede ser una ONG que defiende la causa medioambiental, o un partido político, o un sindicato, o cualquier asociación que cuenta con un *ethos* o mensaje específico.

En todo el proceso conviene siempre apelar a la paciencia, a la prudencia y a la gestión profesional. En casos de excepción, si no han sido factibles otras alternativas y se estima necesaria una desvinculación, el asesoramiento jurídico recomendará según cada ordenamiento nacional cuáles son las vías posibles, sea en función de causas justificadas de despido disciplinario, sea como despido incausado (en el sentido jurídico del término), en los países donde esto se admite, así como el tiempo y características de cada una de ellas. Corresponde a la dirección de la institución la toma de decisiones, y en casos especiales conviene, además del asesoramiento jurídico, oír también el parecer de quienes gestionan la comunicación institucional.

El conflicto puede recaer desde casos en los que las faltas disciplinarias tienen una directa tipificación en la regulación legal —ausencias repetidas e injustificadas, embriaguez habitual que repercute en el trabajo, etc.—, hasta incumplimientos del ideario que tienen una determinación jurídica menos precisa, por entrar dentro de lo que el Derecho prevé como “transgresión de la buena fe contractual”. En ocasiones, en un mismo conflicto pueden confluir ambos tipos de cuestiones, que podrían motivar una desvinculación. Habitualmente, si concurren diversas causas para valorar un posible despido, las prácticas jurídicas y gerenciales suelen optar, por principio de economía jurídica, por la que sea más clara y expedita desde el punto de vista procesal y administrativo. Así, por ejemplo, si confluyen incumplimientos frecuentes a entregas de informes importantes y alegaciones de maltrato a subordinados, suele optarse por limitar la causa de la desvinculación a lo primero, tipificado en algunos ordenamientos como “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal”, que es mensurable y fácilmente demostrable, y no a lo segundo, que legalmente se denomina “ofensas verbales a las personas que trabajan en la empresa”, que en algunos casos puede ser de más difícil comprobación.

Varios ordenamientos europeos y de otros países han adoptado sistemas en los que, salvo despido con causa disciplinaria por actuaciones graves y culpables del trabajador —indisciplina y desobediencia, ofensas verbales o físicas al empresario u otros trabajadores, acoso a otros trabajadores por razones étnicas, religiosas, de sexo, discapacidad, etc., transgresión de la buena fe contractual, entre otras—, caso en el que se desvincula sin indemnización, solo se puede despedir si se justifica en causales objetivas determinadas, sin culpa del trabajador —por ejemplo, causas técnicas, organizativas, económicas o de producción—, mediando además indemnización. Si la existencia de alguna de esas causales objetivas no disciplinarias no es aceptada por el juez, se debe reincorporar al empleado o pagar una indemnización agravada por despido improcedente. En estos ordenamientos, llegado el caso en que, ante la ineficacia o ausencia de otras alternativas, se plantee una desvinculación por ofensas graves y concretas al ideario, habría que considerar cuidadosamente si ellas pudieran configurar acciones tipificadas como causa de despido disciplinario —incluyendo la mala fe contractual, con violación de los deberes exigibles de fidelidad y lealtad—, que fueran admisibles por parte de los tribunales.

A diferencia del modelo explicado en el párrafo anterior, muchos sistemas jurídicos admiten, junto a la desvinculación con causa justa y sin indemnización, el despido sin causa o “improcedente”, mediante el pago de una indemnización. Si se viera necesaria la desvinculación, en algunos casos podría preferirse hacerla de esa segunda manera, incluso cuando se cuente con la prueba para demostrar la causa del despido, ya que los litigios por desvinculación con causa disciplinar suelen desgastar de forma desproporcionada tanto a la institución como a la persona interesada.

Por último, hay países, como Estados Unidos, donde han instrumentado sistemas de despido libre para los trabajadores no sindicalizados, regulados básicamente por el contrato que se haya firmado. En estos casos, ante acciones graves y consuetudinarias que frustren y dañen la identidad institucional, la desvinculación podría ser el medio adecuado para la defensa del ideario.

Debe tenerse en cuenta, por otro lado, que en caso de despido discriminatorio o en violación de derechos fundamentales, en los tres sistemas descriptos corresponde una indemnización agravada, y, en los dos primeros, usualmente también la nulidad del despido y la reinstalación de la persona en el puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe subrayarse que el ideario tiene funciones básicamente positivas y preventivas. En este contexto, un ideario bien diseñado es útil tanto para inspirar y desplegar posibilidades de vivificación cultural, como para prevenir agresiones a su respeto debido. Por ello, en principio pocas veces será legítimo, y menos aún será conveniente, que el ideario deba ser utilizado como norma cuyo incumplimiento sea directamente fundante de una desvinculación laboral. Sin embargo, si se diera un caso extremo, con acciones graves, directas y continuas contra la razón de ser de la institución, puede ser de justicia —y en ocasiones el único camino a seguir—, el proceder a la desvinculación de quien ataca directamente a la misma razón de ser de la institución. En este caso, como el ideario tiene virtualidades jurídicas, el incumplimiento a los deberes laborales asumidos que importa un agravio a la identidad institucional de estas características podría servir para un despido con justa causa disciplinar, con una razonable expectativa de que los tribunales apoyen en concreto una decisión de este tipo.



12. La eventual tolerancia con acciones que agreden a la identidad institucional

Ocurrirá también que, puestos los medios adecuados, la realidad contradiga la lealtad que hubiera sido esperable, y surjan casos de trabajadores, profesores y hasta directivos, que opten por una conducta pública académica o profesional contraria al ideario, grave y sostenida, contraviniendo el núcleo de la misión institucional; y que, sin embargo, no sea factible —o incluso no sea conveniente— efectuar una desvinculación. En primer lugar, se debe tener en cuenta que no todo incumplimiento es grave; la regla es justamente la contraria. Además, puede ocurrir que la decisión más prudente sea no actuar de manera inmediata, y dar espacio y tiempo a la persona para reflexionar e ir modificando sus actitudes contrarias a la identidad y cultura institucionales. Las personas precisan tiempo, y pueden mejorar a partir de aproximaciones sucesivas: es la ley de la gradualidad. Muchas personas, cuando se les explican las cuestiones, los fundamentos, las implicancias, lo que se espera, entienden y tienen recursos personales para cambiar de actitud.

Los casos mencionados suelen conllevar una gestión del conflicto durante más tiempo del que algunas personas de la institución puedan estimar aconsejable. Pero debe ayudárseles a ver que aquí podría estar en juego la clásica “doctrina de la tolerancia con el mal” por parte de quien gobierna. Según esta doctrina, no siempre se puede procurar todo el bien deseable; en ocasiones se debe tolerar el mal cuya evitación está dentro de la propia competencia; existe una obligación de prudencia y de justicia de no ocasionar un agravamiento de la situación, que puede llevar a la obligación moral de abstenerse de actuar cuando puede preverse que se producirán males mayores o se impedirán bienes importantes; como normas morales positivas, el promover el bien y evitar el mal ajeno no obligan *semper et pro semper* (cfr. S. Agustín, *De libero arbitrio*, I, 6 y 14; *De ordine*, 4; S. Tomás de Aquino, S. Th., II-II, q. 10, a. 11; II-II, q. 77, a. 1 ad 1; I-II, q. 101, a. 3, ad 2; León XIII, *Libertas Praestantissimum*, 1888, n. 23; Pío XII, “Discurso Ci riesce”, 6-XII-1953, n. 16; “Discurso al Tribunal de la S. Rota”, 6-X-1946; S. Juan Pablo II, *Veritatis Splendor*, 1993, n. 52). En circunstancias complejas, limitadas por restricciones formales y materiales, la prudencia guía la aplicación de estos principios.

No obstante, nada exime de poner los medios prudencialmente disponibles contra el agravio injusto a la libertad e identidad de la persona jurídica con identidad cristiana. En todo caso, el respeto a las personas y la prudencia aconsejarán el mejor curso de acción y los tiempos adecuados para conjugar el dar oportunidades, con los deberes también existentes hacia otros miembros de la comunidad y hacia la institución en sí misma.

13. El ideario en la selección y contratación de personas

Lo explicado anteriormente sobre la gradación en la responsabilidad respecto del ideario se convierte en un elemento necesario para desempeñar adecuadamente la tarea de la gerencia de personas de las instituciones de inspiración cristiana. Esta gradación posibilita armonizar el aporte de todos los miembros de la organización de tendencia, al ofrecer posibilidades amplias de pertenencia y trabajo en ella.

Al mismo tiempo, esa lógica gradación en la adhesión y difusión del ideario según distintas funciones en la organización permite sistematizar y explicitar con claridad los perfiles que se necesitan en cada puesto.

Debe notarse que existe un derecho general a la libertad de contratación, común a toda organización, cualquier ONG o empresa tienen la libertad de empresa y de contratación para establecer los requisitos que considere razonables y adecuados para las finalidades legítimas que se propone con cada puesto. Además de ese derecho genérico, una institución con ideario ético o religioso definido tiene derecho cualificado a cuidar la selección de las personas que ocuparán puestos particularmente diseñados para contribuir al desarrollo y a la vivificación de la misión organizacional, con autonomía relativamente amplia para fijar los parámetros bajo los cuales quiere realizar esas contrataciones específicas. Para esto debe realizar una ponderación apropiada entre las condiciones propias del cargo y función —liderazgo, personalidad, antecedentes laborales y cualificaciones profesionales acordes—, con una adecuada identificación con los valores y principios del ideario. Una selección así, confinada a estos casos, no podría configurar discriminación ilegítima.



Por otra parte, a efectos de conocer mejor el perfil profesional de una persona con relación a cargos o funciones de interés respecto de la identidad institucional, puede ser útil algo análogo a la praxis de las instituciones universitarias americanas, que suelen invitar como profesores visitantes a académicos que consideran como potencialmente incorporables al claustro. A estos efectos, pueden servir a ambas partes las invitaciones a dictar seminarios, conferencias o cursos específicos, o a participar de ciertas actividades o investigaciones, antes de resolver una incorporación.

En otro orden, en todo proceso de contratación es una buena práctica facilitar a la persona entrevistada el ideario de la entidad: lo habitual será entregarle con tiempo suficiente una versión impresa, aunque puede cumplir el mismo fin el facilitarle el link del lugar donde está publicado en la web institucional. De esta manera, podrá conocerlo con el necesario detenimiento, visualizar sus futuras tareas, y evaluar si se sentirá comfortable trabajando en determinada posición bajo ese preciso marco institucional.

Asimismo, la comprensión y profundización en el contenido del ideario y en la riqueza de sus principios y aplicaciones debe usualmente ser parte de los procesos de inducción que son habituales en distintas organizaciones. Se estima así positiva una preparación específica de bienvenida a la institución, un sistema de formación o de introducción a la organización y a su misión concreta.

En el caso de los empleados, funcionarios, profesores, personal sanitario, etc., ya incorporados, junto con un seguimiento concreto por parte de la persona que le encarga el trabajo cotidiano, desde la gerencia de personas periódicamente conviene volver a la misión y a los principios y valores plasmados en el ideario, de modo que cada uno pueda comprenderlos con más profundidad, y ver el modo de difundir la identidad propia de la institución desde su puesto y sus funciones específicas.

A nivel de los órganos directivos, conviene retornar periódicamente al ideario, para profundizar en el mismo y tenerlo presente a la hora de gobernar y tomar decisiones.

Por otro lado, fuera ya del ámbito de las relaciones laborales, es altamente conveniente difundir el ideario también entre todos los públicos que conforman la comunidad de una organización, como las familias, los estudiantes y los pacientes.

Para las diferentes difusiones expuestas, además de la publicación del ideario completo en la web de la entidad, suele ser positivo elaborar distinto tipo de materiales (folletos, videos, artículos, presentaciones) que total o parcialmente expresen los valores del ideario, adaptados a los diferentes públicos y partícipes de la institución, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de cada uno.



14. El conocimiento y los compromisos con respecto al ideario conviene que se manifiesten en un documento escrito

Según surge de lo anterior, el ideario debe informar la relación del empleado con la institución con identidad cristiana, respetando un ámbito y unos límites claros.

A efectos de dar la debida certeza, es conveniente que quien se incorpora a la institución, cualquiera sea la vinculación laboral o profesional específica bajo el Derecho Laboral o contractual, pase por el siguiente proceso, en una suerte de “consentimiento informado”: a) sea provisto con un ejemplar del ideario —según se dijo en el apartado anterior—; b) pueda tener el tiempo suficiente para leerlo y aquilatar sus implicaciones; c) firme una cláusula en el contrato de trabajo, o un convenio específico, o incluso una declaración unilateral de la voluntad, donde manifieste c.1) que conoce el texto del ideario, c.2) que se compromete a respetarlo y a omitir todo lo que signifique un ataque grave y directo del mismo, y c.3) que colaborará con lealtad y diligencia con la institución, en la medida de sus posibilidades y hasta donde lo permitan sus convicciones personales, a desarrollar y promover los principios y valores del ideario.

Asimismo, de manera concomitante o alternativa, pueden agregarse algunas exigencias estandarizadas en procesos de contratación de otro género de organizaciones, tales como las relativas a la protección de datos, a la confidencialidad, a reglas antisoborno, u otras. En algunas instituciones, incluso educativas, esto se expresa en el código de ética o de conducta, que puede ser un documento asociado al ideario.

Según las circunstancias, podría obviarse tal cláusula, convenio o declaración relativa al respeto, no agresión y promoción del ideario, puesto que podría considerarse que, en un contexto de buena fe, el mismo sería igualmente exigible en ausencia de tales previsiones. De todos modos, la firma de los documentos, en las condiciones expuestas, facilita que efectivamente se conozca la identidad institucional plasmada en el texto del ideario, promueve una actitud personal de respeto y facilita que se asuma en una u otra medida el ideario, a la vez que constituye la prueba necesaria en caso de que alguna situación se torne contenciosa.

15. Conclusiones

Tras lo expuesto en este documento, puede concluirse lo siguiente:

1. La identidad institucional de una entidad de inspiración cristiana **tiene implicaciones jurídicas**.
2. El derecho de estas entidades a darse un ideario institucional y a configurar la actuación de la organización de acuerdo con sus principios se basa en la **titularidad de diversos derechos fundamentales**, de carácter esencial para la sociedad democrática.
3. El ideario es una **particularización del objeto institucional** plasmado en el estatuto, en el cual se incoa lo que luego el ideario desarrolla con mayor detenimiento.
4. Conviene que el ideario esté plasmado en un **texto articulado**, en un documento unitario, o en una combinación de escritos correlacionados, todos con jerarquía de ideario.
5. Si se quiere fortalecer su valor jurídico, el ideario debe ser **dictado por las instancias institucionales** con competencia para reformar el estatuto.
6. El ideario tiene **valor jurídico** si la entidad así lo desea, para lo cual debe cuidar algunas exigencias de redacción y correlación con el estatuto, entre otras; pero, dicho valor puede variar, dependiendo de la legislación y de la jurisprudencia específica de los distintos países.
7. La **identidad cristiana** o católica debe ser expresamente consignada en el estatuto y en el ideario, pues la libertad religiosa configura una protección cualificada de los derechos institucionales, sin que por eso se convierta en una institución confesional según el Derecho Canónico. Sin perjuicio de esto, cierta animosidad secularista deja siempre abierta la resolución específica que pueden tener los casos concretos.
8. Los diferentes puestos y funciones en la institución implican una **gradación en el nivel de exigencia** sobre la identificación con el ideario, desde niveles apenas básicos o generales con los principios más fundamentales de la institución, a posiciones clave en las que se espera lealtad reforzada (portadores de tendencia), con alto grado de identificación personal y funcional con la identidad institucional.
9. El ideario usualmente contiene **aspectos operativos exigibles**, y otros, programáticos y aspiracionales, que expresan invitaciones, pero no implican obligaciones jurídicas.



10. No puede condicionarse la **continuidad de una persona** al cumplimiento integral del ideario de una institución con identidad cristiana, es decir, al cumplimiento de todos los elementos éticos y doctrinales que se establecen en el mismo.
11. Las **obligaciones generales** exigibles del ideario son las de conocerlo, respetarlo, no agredir directamente sus principios, y promoverlo y difundirlo con lealtad y diligencia en la medida de las posibilidades y de las convicciones individuales de cada persona. Sin perjuicio de algunos puestos en los que es esperable una especial identificación con los principios de la institución, no es exigible la adhesión personal a los valores y creencias.
12. Las obligaciones enunciadas en el punto anterior conviene que estén **establecidas por escrito en una cláusula del contrato de trabajo**, o, según el Derecho de cada país, determinadas en un convenio bilateral específico, o asumidas como declaración unilateral de la voluntad de quien se incorpora.
13. Debe distinguirse claramente entre **acciones públicas y acciones privadas** a efectos de la organización. Las acciones que no afectan el orden y la moral públicos institucionales, o los derechos de miembros de la entidad o de terceros, son reservadas a la decisión de cada uno, y están fuera de la competencia jurídica del ideario.
14. Las **actividades públicas o profesionales fuera del ámbito específico de la institución**, si bien en principio son acciones externas a la organización y a la relación laboral, pueden en algunos casos especiales suponer una violación de la obligación del empleado de respetar el ideario.

15. Desde el punto de vista de eventuales **conflictos laborales**, el ideario tiene una función principalmente preventiva.

16. En casos de **falta de respeto y de agresión** al ideario, lo habitual será la paciencia, la prudencia, la gestión profesional y el dar oportunidades, con aplicación del principio de tolerancia.

17. En algunos **casos extremos**, tras una ponderada deliberación y la oportuna consulta a profesionales del Derecho y de la comunicación, se puede proceder a la desvinculación por afectación grave del ideario, sea mediante un despido disciplinario por incumplimiento de obligaciones contractuales y transgresión a la buena fe o mediante los sistemas de despido sin justa causa con indemnización.

18. La **relevancia jurídica** de los agravios al ideario dependerá del daño concreto a la organización y al proyecto institucional, que puede medirse según la naturaleza de la institución, la importancia de la función de la persona para la identidad de la misma y el tipo de la conducta de que se trate.

19. Además de una amplia difusión del ideario, incluyendo su publicación en la web institucional, específicamente **debe darse a conocer el ideario a toda persona que está en un proceso de entrevistas** en vistas a una posible incorporación, la cual, en caso de ser contratada, debe asumir por escrito su conocimiento de los valores de la entidad y sus compromisos con ellos, resumidos en la conclusión 11.

20. A la hora de **seleccionar a personas** para los puestos clave de la organización, que deben ser portadoras de tendencia, es legítimo tener en cuenta tanto los antecedentes profesionales del candidato, como su grado de identificación con la identidad institucional.

CULTURAL MEDIATION AND
SOCIAL AFFAIRS PROJECT 2019

WWW.INTEREDIASOCIALINNOVATION.ORG

iΣ interMedia

