

# LIBERTAD, CONSTRUCTORA DE IDENTIDADES

*Mercedes Rovira*



EXPERT MEETING 2019 | MADRID

ESQUEMA DESARROLLADO DE LA PONENCIA DEL 25 AL 27 DE MARZO DE 2019

CULTURAL MEDIATION AND SOCIAL AFFAIRS PROJECT 2019

[WWW.INTERMEDIASOCIALINNOVATION.ORG](http://WWW.INTERMEDIASOCIALINNOVATION.ORG)

## INDICE

1. Primera parte: fundamentos de la identidad y libertad personales	3
1.1 Identidad personal	3
1.2 Libertad, asentada en la identidad	4
1.3 Del conocimiento propio a la búsqueda de la virtud	5
1.4. El espejismo de la libertad absoluta	6
2. Segunda parte: la libertad colectiva	7
2.1 Despliegue de la libertad personal en las instituciones	7
2.2 Libertad de ideario de una institución y relación laboral con sus empleados	11
3. Tercera parte: Aspectos prácticos para la dirección	14
3.1 Primeros pasos: contratación	14
3.2 Otras medidas	15
3.3 El orden de las competencias y la visión de futuro	16
3.4 Un paso más	17

## 1. PRIMERA PARTE: FUNDAMENTOS DE LA IDENTIDAD Y LIBERTAD PERSONALES

Para comenzar esta exposición, en la que querría detenerme en la riqueza de la libertad en su concepción clásica, considero muy adecuadas las palabras recientes del Papa Francisco en su discurso en Abu Dhabi; las afirmaciones que contiene me parecen un canto al respeto y puesta en acción de la libertad, propia y ajena. Refiriéndose a la gran familia humana, afirma que debe saber vivir en armonía en la diversidad, lo que “Presupone la propia identidad de la que no se debe abdicar para complacer al otro. Pero al mismo tiempo pide la valentía de la alteridad, que implica el pleno reconocimiento del otro y de su libertad”<sup>1</sup>.

Voy a centrarme en la primera afirmación: la propia identidad, y desde ahí escalar hasta la libertad.

### 1.1 Identidad personal

Para profundizar en la identidad con propiedad, no podría hacerlo si me refiriera a la identidad “ajena”. Comprendo a fondo la mía, que es una identidad cristiana, -y por tanto, abierta a la libertad propia y a la del otro- y comprendo también que desde otros modos de ver la vida, desde esas otras alteridades con las que convivimos en todos los hemisferios, la libertad pueda entenderse de forma diferente. No en vano, “Veritas liberabit vos”<sup>2</sup>.

Lo que identifica al ser humano, su identidad, es la expresión “yo soy”. Pero ese yo soy, insuficiente para saber quiénes somos, necesita ir acompañado de predicados (yo soy periodista, maestra, argentina...). La pretensión de responder simplemente con yo soy sería un desatino, pues todos sabemos que esa fue la respuesta que Dios le dio a Moisés cuando éste le preguntó por su nombre: “Yo soy” es mi nombre, le respondió Yavhé.

De todas formas, es verdad que el núcleo de nuestra identidad es ése yo soy. De una forma velada, aunque no lo comprendamos del todo, eso nos

---

<sup>1</sup> Papa Francisco, “Discurso en el Encuentro Interreligioso de Abu Dhabi”, 4 de febrero de 2019

<sup>2</sup> Evangelio de San Juan, 8, 32

habla de que somos "imagen de Dios". Imagen que no es el original: por eso, para hacer míos los predicados (soy maestra, etc.) establezco una relación, adquiero, hago mías esas realidades. Pero para poseerlas de verdad, es necesario amarlas. El amor perfecciona esas relaciones, conservando su esencia pero mostrando siempre algo nuevo. Dicho de otra forma: es la virtud la que nos va transformando, sin cambiar lo que somos, pero asemejándonos al único que puede llamarse "Yo soy". En el cristianismo esto está muy facilitado, pues el camino lo marca el Hombre que es Dios. Por lo mismo, las virtudes no tienen un punto al que llegar; no tienen una medida humana.

## 1.2 Libertad, asentada en la identidad

En esta identidad se sitúa la libertad. No es una libertad sin "anterioridad" pues se encuentra encarnada en ese yo soy previo.

El concepto clásico-cristiano de libertad, pone el acento en la posibilidad de lograr mi identidad de forma progresiva, o lo que es lo mismo caminar hacia la perfección según un modo y una medida que es libre y no determinada. Partimos de lo que nos es dado, de una naturaleza. Y nuestra libertad se muestra en dos sentidos: ese ser libres naturalmente, por un lado; y la posibilidad de rechazar el ser libres según esa medida, por otro.

Ahí es donde se presentan los problemas engañosos: desarrollarnos plenamente, buscar la perfección según lo que somos, o como lo diría Píndaro: "llega a ser el que eres", supone el uso de la libertad con su capacidad de potenciarse según su medida propia, que es la que le permite llegar a la libertad plena. El engaño es no querer asumir lo que somos, no conocernos en esa identidad a la que hicimos mención, tener pretensión de total independencia, y así autoanularse por usar mal de la libertad.

El delfico "conócete a ti mismo" lleva a la propia libertad; sabe Sócrates que conocer con verdad nos concede la libertad sobre lo conocido; por tanto, el autoconocimiento concede la máxima libertad. Por eso, para él, el conocimiento propio eleva al rango de la divinidad, que es, justamente, quien es "dueño de sí". Insuficiente sería ese autoconocimiento si lo tuviéramos sólo por la vía teórica, y por eso hace falta también pasar al conocimiento práctico del bien y el mal.

### 1.3 Del conocimiento propio a la búsqueda de la virtud

Tendremos pues que aprender a ser divinos -a conocer el bien y el mal- siguiendo el modo que Dios nos ha preparado para ello: obediencia a la realidad y adquisición de las virtudes.

Virtudes que van conquistando ámbitos de libertad. El análisis de ésta nos la muestra como una realidad que tiene tres dimensiones constitutivas: actividad -“energía-” -frente a pasividad-; apertura, -frente a encerramiento-; posesión -frente a ser poseídos o dominados-. Somos tanto más libres cuanto más activos, más abiertos y más poseedores somos. Ahora bien, sólo las virtudes nos ayudan a avanzar en ese camino.<sup>3</sup>

Por ejemplo, el que tiene la virtud o hábito del saber teórico es mucho más activo en la ciencia y en todo saber teórico que quien apenas lo tiene; al adquirir el hábito se le van abriendo nuevos aspectos de la realidad; y al conocerla y quererla más, es capaz de poseerla de verdad. Y lo mismo sucede con los otros saberes, prácticos y técnico-artísticos, que son hábitos o virtudes. Por tanto, es el saber, el hábito, la virtud, la que nos hace libres.

Conocer el ser y usar el saber según la medida adecuada, es lo que se llama perfección. Por tanto, el saber, la virtud, excluye la infinitud de cambios. Se puede potenciar cuantitativamente, pero siempre es la misma. Volvemos a la identidad.

La filosofía clásico-cristiana ha buscado siempre la perfección de la virtud. En cambio, la filosofía del progreso pretende la excelencia como novedad y afán de superioridad. Pero la perfección es no ser ni más ni menos que lo que la medida de la realidad pide.

Como confía en un futuro permanentemente abierto, sin medida, la filosofía del progreso impide que el ser humano pueda sentirse seguro. Y no se puede ser libre en la inseguridad. Es en la identidad, donde la plena confianza me da seguridad y, por tanto, libertad. Y además paz, pues ambas van de la mano: sin paz no hay libertad, como sin auténtica libertad no hay paz. La paz y la confianza son consecuencia de estar radicado en los “principios”. Las leyes generales, como es lógico, tienen excepciones, pues la vida es más rica que una ley general; pero en los principios no hay

---

<sup>3</sup> Cfr. R. Alvira, *¿Qué es la libertad?*, Prensa Española, Madrid 1975.

excepciones porque no hay excepciones para el bien. La ética, pues, no se basa primariamente en leyes generales, sino en principios.

#### 1.4. El espejismo de la libertad absoluta

La ilusión de una libertad del hombre, “libre de toda limitación”, ha sido ensayada repetidamente a lo largo de la historia.

Así, en la Ilustración se llega a la “ruptura de todos los vínculos”. Y su consecuencia, después de la Revolución Francesa, será –entre otras- que las instituciones en la sociedad se basan en intereses egoístas. Por eso pasan a ser instituciones débiles.

Hegel, por su parte, hace un gran esfuerzo para justificar la libertad moderna. Percibe que una libertad desconectada de toda razón es locura e imposibilidad. Y en su intento, el desarrollo dialéctico libre-necesario de la Razón, conduce a que al final la Idea en sí y para sí absolutamente absoluta, el Espíritu, no posee nada, porque en su método, el amor no juega ningún papel.

La libertad progresista, fue más profundamente pensada por Nietzsche, quien la concibe como acto, energía, de poder; además, está abierta a un futuro indeterminado. En su reflexión, percibe algo que escapa a Hegel: la libertad implica transcendencia. Un ser libre es pura paradoja, pues es “por encima de sí mismo”. El ser humano es el que se trasciende siempre a sí mismo. Pero no es en el sentido que lo diría Pascal: “el hombre supera infinitamente al hombre”, como perfeccionado en sentido cristiano. No, para Nietzsche el ser humano ha de trascenderse a sí mismo, lo que podría sonar cristiano, pero se trata más bien del superhombre progresista nietzscheano.

Hoy, los movimientos más representativos de esta filosofía son el Feminismo radical, el programa LGTB y el Transhumanismo. Todos ellos buscan el “hombre nuevo”, cuya figura nos es desconocida, pero que superará al actual. No se trata de perfeccionar lo recibido, lo dado, sino de la aventura de innovar. En la filosofía del progreso no sabemos lo que vendrá, y eso es lo emocionante. Y si algo parece salir mal, ensayamos otro camino: es el pragmatista método del “ensayo y el error”.

Cuando no quiere aceptarse nada anterior a la libertad absoluta, ni la medida en que se recibe esa libertad, y ni siquiera el poder de una razón

lógica que lleve a cuestionarse por el “yo soy”, una libertad así de abierta, si se sigue con coherencia, tiene que rechazar incluso toda sumisión al conocimiento racional y a su lógica, pues aceptar esa obediencia significaría negar una vez más el carácter primario de la libertad.

De esto Nietzsche se dio cuenta. Y según él, la solución para salvar la “libertad moderna” está, por un lado, en sostener que la razón cognoscitiva no tiene carácter directivo sobre la voluntad; por otro, en afirmar, querer, lo inevitable: el pasado, para de ese modo, al quererlo, integrarlo en mi libre querer. Y renunciar a la seriedad que implica la realidad de lo eterno: ante lo trascendente, incambiable e indisponible que me afecta, no cabe, en principio, otra actitud adecuada que la seriedad. El resultado final de la tesis nietzscheana es que no hay identidad, el nombre es pura denominación extrínseca y contingente. No hay “yo soy” ni interioridad, y si no hay interioridad, tampoco moral ni religión.

## **2. SEGUNDA PARTE: LA LIBERTAD COLECTIVA**

### **2.1 Despliegue de la libertad personal en las instituciones**

Asentada la libertad constitutiva de la persona, pasamos a considerar que, por la naturaleza social del hombre –aunque no es el caso de analizarla con profundidad filosófica- esta libertad también se expresa colectivamente. La conformación de grupos, empresas, instituciones para llevar a cabo determinados fines en común con otros, es algo natural y hasta necesario.

Esas asociaciones pueden tener o no identificación con un ideario determinado. Nos centraremos en las instituciones que sí lo tienen. Y seguiremos en esta parte al escrito de la Dra. Carmen Asiaín<sup>4</sup> en respuesta a una consulta realizada por la Universidad de Montevideo sobre la protección jurídica del ideario institucional<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Carmen ASIAÍN PEREIRA, Doctora en Derecho y Ciencias Sociales por la Universidad de la República, fue Profesora Adjunta de Derecho Constitucional en la Universidad de Montevideo. Presidente del Consorcio Latinoamericano de Libertad Religiosa. Miembro fundador del Instituto de Derecho y Religión de Uruguay, y Miembro de otros centros internacionales de Derecho y Religión. Senadora de la República (suplente) en el período 2015-2020. Como se recoge en el texto, en esta parte se hace una síntesis de su exhaustiva respuesta a la consulta realizada por la Universidad de Montevideo sobre la protección jurídica del ideario institucional.

<sup>5</sup> C. Asiaín, “La libertad de ideario institucional frente a otras libertades, derechos y garantías también protegidos por el ordenamiento jurídico”, pro manuscrito, págs. 3-87, Universidad de Montevideo.

Se define al ideario como “el conjunto de principios, valores, creencias, ideas sobre las que una institución se funda, a los que se adhiere y conforme a los cuales decide organizar y conducir su vida institucional en todos los ámbitos de la sociedad. Constituye a la vez su identidad o definición y su finalidad, inspira su accionar, informa su funcionamiento y pauta su modo de conducirse. Conforman su razón de ser, su vida y su destino y la finalidad ulterior”<sup>6</sup>.

Cuando la institución está identificada con determinado ideario y descarta la neutralidad ideológica, se define como una empresa de tendencia.

El ideario institucional, entonces, no es más que la conciencia institucionalizada de un grupo de personas que han decidido asociarse alrededor de un conjunto de ideas, convicciones o creencias que se comparten en común<sup>7</sup>. La tutela jurídica que recibe la libertad de pensamiento y conciencia individual se extiende al grupo de personas que con conciencia y voluntad han constituido un ente definido en torno a unas ideas o creencias.

Así se reconoce la libertad de asociación en el Derecho nacional<sup>8</sup> y en el internacional. Y además, está asegurada especialmente en materia religiosa<sup>9</sup>. En el Pacto de San José de Costa Rica, además, en el art. 16 se proclama la libertad de asociación con fines ideológicos, religiosos, políticos: “Artículo 16. Libertad de Asociación. 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”.

---

<sup>6</sup> Id., pág. 9

<sup>7</sup> Cfr. C. Asiaín, “Veto a la Limitación de la Libertad de Ideario Institucional”, en VETO AL ABORTO. Estudios interdisciplinarios sobre las 15 tesis del Presidente Vázquez, Facultad de Derecho, Universidad de Montevideo, 2º Ed., Montevideo 2013, págs. 153 y sigs.

<sup>8</sup> Constitución de la República Oriental del Uruguay (R.O.U.), Art. 39: “Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley”.

<sup>9</sup> Constitución de la R.O.U., Art. 5: “Todos los cultos religiosos son libres en el Uruguay. El Estado no sostiene religión alguna. Reconoce a la Iglesia Católica el dominio de todos los templos que hayan sido total o parcialmente construidos con fondos del Erario Nacional, exceptuándose sólo las capillas destinadas al servicio de asilos, hospitales, cárceles u otros establecimientos públicos. Declara, asimismo, exentos de toda clase de impuestos a los templos consagrados al culto de las diversas religiones”.

La tutela no queda limitada a la libertad de asociarse, sino que implica también que esa agrupación tiene el derecho a dirigir su vida institucional conforme a los principios e ideas en torno a los cuáles la asociación se ha constituido. Este derecho, que reconoce el art. 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (entre otros), sólo admite restricciones que estén previstas por ley y que sean necesarias para proteger otros valores de la sociedad democrática.

“Cuando además, dichas instituciones se han dado unas normas internas y éstas han sido aprobadas por el Estado, entonces éste –la autoridad política- queda obligado a su respeto, debiendo respetar no sólo las normas internas de gobierno de dicha institución, sino el espíritu que la rige, que se desprende también de su estatuto y de las ideas que la institución abraza y persigue.

Queda reconocido y consagrado el derecho al ejercicio colectivo de la libertad de pensamiento [...], de conciencia y de religión, que no es más que la concreción de la libertad de asociación en el ejercicio de las libertades del espíritu”<sup>10</sup>.

Una empresa de tendencia, en este sentido, no es, pues, neutral desde la perspectiva de los postulados en que se asienta, sino que su propia actividad implica la defensa de determinadas ideas<sup>11</sup>. En una sociedad democrática, se darán múltiples asociaciones que, en lo interno, gozan de autonomía. Ello conlleva las dificultades propias de la coexistencia de particularidades que deberán ser contempladas por el Estado. Pero esto es lo propio de un Estado que promueve el pluralismo, tan característico de la democracia. Dará más trabajo, pero en definitiva es lo que sirve al hombre, destinatario en definitiva del Estado y del derecho.

También puede examinarse la libertad de ideario analizando la tutela que tiene el ejercicio de la libertad de empresa. En nuestra Constitución, ello se encuentra explicitado en su artículo 36: “Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes”.

---

<sup>10</sup> C. Asiaín, “La libertad de ideario institucional frente a otras libertades, derechos y garantías también protegidos por el ordenamiento jurídico”, pro manuscrito, pág. 11, Universidad de Montevideo.

<sup>11</sup> Cfr. A.V. Sempere Navarro, El Contrato de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, citado por C. Asiaín, en “La libertad de ideario...”, cit., pág. 12.

Las empresas, para desarrollar su ejercicio, incluyen el elemento “finalidad”, que será el motor de su dinamismo y la justificación de su existencia. En las empresas de tendencia, o de ideario, bien pueden aludir a que los objetivos o propósito de su empresa –su beneficio o utilidad- será la consecución de fines educativos, formativos, la propagación de una doctrina, entre otros<sup>12</sup>.

Especial protección gozan las instituciones definidas en torno a unas creencias o convicciones. Si el ideario es confesional, encuentra aún mayor privilegio<sup>13</sup>.

Con respecto a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, recibe una tutela especial tanto en el Derecho Internacional<sup>14</sup> como en el Nacional, que adhiere por diversas vías a los tratados internacionales de Derechos Humanos. Y ya desde las “Instrucciones del Año XIII”, quiso plasmar que los derechos y libertades del hombre son preexistentes al ordenamiento jurídico y al Estado: “Promoverá la libertad civil y religiosa en toda su extensión imaginable”<sup>15</sup>.

“La conjugación de las citadas normas tutelares de la conciencia con aquellas que protegen estos mismos derechos y libertades, pero en su forma colectiva o asociada de ejercicio (libertad de asociación y de empresa), arroja una protección blindada de la libertad de ideario institucional”<sup>16</sup>.

No se trata de una extensión de la tutela de la libertad de pensamiento, conciencia y religión de las personas físicas a las instituciones que éstas forman. Sino que las personas que se han asociado no pierden sus derechos y libertades fundamentales por el hecho de asociarse.

El estudio se extiende, para ilustrar las afirmaciones anteriores, en la protección de los derechos fundamentales de pensamiento, conciencia y religión en el Derecho Internacional. Abarca también la protección de estas libertades ejercidas en forma colectiva, entre cuyas manifestaciones se encuentran la libertad de expresión, de cátedra y la libertad de que goza una

---

<sup>12</sup> Cfr. C. Asiaín, “La libertad de ideario institucional frente a otras libertades, derechos y garantías también protegidos por el ordenamiento jurídico”, pro manuscrito, pág. 13, Universidad de Montevideo

<sup>13</sup> Cfr. S. Cañamares, “Entidades religiosas y relaciones laborales”, en Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, núm. 24, 2014, págs. 191-201.

<sup>14</sup> Cfr. Convención de Viena de 1969, art. 53

<sup>15</sup> Cfr. H. Miranda, Las Instrucciones del Año XIII. Colección de Clásicos Uruguayos, vol. 47, Montevideo, 1964, t. II.

<sup>16</sup> C. Asiaín, “La libertad de ideario...”, cit., págs. 20-21.

institución para no ser discriminada en base a sus creencias o ideología, y a conservar y transmitir sus creencias<sup>17</sup>.

## **2.2 Libertad de ideario de una institución y relación laboral con sus empleados**

Recogemos resumidamente la consulta que realizara la Universidad de Montevideo a expertos de nuestro país en materia laboral: cómo se hacen compatibles los derechos de los empleados a sus libertades fundamentales cuando su trabajo se desempeña en una empresa de tendencia o ideológica.

Siguiendo el razonamiento de las Dras. Adriana Ibarra y María Luisa Iturralde, autoras de la respuesta a la consulta<sup>18</sup>, como el planteo es nuevo en nuestro medio y –al parecer- no hay antecedentes en que un empleador se vea en la necesidad de “defender su ideario” en contraposición a los eventuales derechos fundamentales de un subordinado, se hacen una serie de consideraciones sobre los temas con los que este asunto puede relacionarse.

En primer lugar trata sobre los contratos de trabajo, que, por no tener una regulación propia, lo que suele hacerse en los conflictos laborales es buscar soluciones aplicando los principios generales del Derecho Laboral (protector, primacía de la realidad, razonabilidad, continuidad y buena fe). Los jueces dan jerarquía de norma a dichos principios aunque no están escritos, lo que se traduce en un aumento de la discrecionalidad de los magistrados a la hora de resolver un conflicto en el trabajo.

Esto lleva a tener en cuenta la importancia de incluir cláusulas que se refieran a las “obligaciones especiales”. Se analizan éstas, y las recomendaciones acerca de los contenidos que conviene que se incluyan en los contratos de trabajo<sup>19</sup>.

Con respecto a la subordinación jurídica, se destaca que para el trabajador no implica sólo “la obligación de cumplir las instrucciones del empleador respecto del trabajo en sí mismo”, sino también acatar y “respetar

---

<sup>17</sup> Íd., págs. 22-87.

<sup>18</sup> Cfr. A.Ibarra, y M.L. Iturralde, “Consulta acerca de la libertad de ideario en el marco de las relaciones laborales de la Institución con su personal”, pro manuscrito, págs. 88-121, Universidad de Montevideo.

<sup>19</sup> Cfr. N. Larrañaga Zeni, El Derecho actual de las relaciones laborales uruguayas. Ed. Amalio M.Fernández, Montevideo 2010, págs.5 y sigs.

las reglas generales que hacen a la convivencia del grupo humano” de la empresa en la que trabaja<sup>20</sup>. Esas reglas estarán contenidas muchas veces en los reglamentos internos o en los estatutos de la empresa, por lo que es fundamental que el candidato los conozca y esté dispuesto a aceptarlos al momento de firmar su contrato de trabajo. Por esto se recomienda que los reglamentos internos o estatutos estén ligados a los contratos de trabajo. Como es lógico, el poder de dirección tendrá límites; entre ellos, reviste especial importancia el respeto a los derechos fundamentales: libertad de pensamiento, privacidad e intimidad.

La institución conviene que ponga en conocimiento de los trabajadores su ideario, su identidad y sus valores, y expresar claramente en el contrato de trabajo que, al firmarlo, el trabajador se compromete (aunque no los comparta) a respetar esas condiciones de trabajo.

Se analizan situaciones como el despido abusivo, que comprende el que se basa en una causa discriminatoria<sup>21</sup>.

Por otra parte, a la luz de la ley<sup>22</sup> que adhiere a la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, adoptada en el marco de la UNESCO, suscrita en París, el 14 de diciembre de 1960, se destaca que el artículo 5º recoge que debe respetarse la libertad de los padres “de dar a sus hijos, según las modalidades de aplicación que determine la legislación de cada Estado, la educación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones”<sup>23</sup>. Aunque su temática no se refiere al orden laboral, en opinión de las autoras de este estudio puede configurar un argumento a favor de la empresa, a los efectos de defender los derechos de una institución de enseñanza de corte religioso. Se infiere, por la norma, que el Estado asume la obligación (con determinadas condiciones) de proteger la identidad de las

---

<sup>20</sup> Íd., pág. 20.

<sup>21</sup> Cfr. Ley 17.817 de 6 de setiembre de 2004: Art. 1: “Declarase de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación”. Art. 2: A los efectos de la presente ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física o moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

<sup>22</sup> Cfr. Ley 17.724 de 24 de diciembre de 2003.

<sup>23</sup> A. Ibarra, y M.L Iturralde, “Consulta acerca de la libertad de ideario en el marco de las relaciones laborales de la Institución con su personal”, pro manuscrito, pág. 97, Universidad de Montevideo.

instituciones de enseñanza religiosas, en tanto defender su ideario, frente a una situación de conflicto<sup>24</sup>.

Se hace un análisis de las nociones de institución confesional y de empresa ideológica, llegando a sostener que el ordenamiento jurídico de nuestro país protege la libertad de ideario, pero que para que la protección resulte efectiva en un conflicto laboral, la institución deberá demostrar fehacientemente y sin dejar lugar a dudas, cuál es su ideario, y la importancia que éste tiene para la institución. Se recomienda que ese ideario se contenga en los documentos internos –además de figurar formalmente hacia el exterior- porque de esta forma se acerca a la figura de empleador ideológico, sin tener por qué llegar a ser una institución confesional.

Por otra parte, al detenerse en la noción de empresa ideológica o de tendencia, se reconoce que la jurisprudencia laboral en nuestro medio aún no está familiarizada con este tipo de empresa. Después de analizar los distintos grados en que el componente ideológico pesa en las organizaciones –basándose en experiencias de otros países- se propone una solución distinta para los conflictos entre el empleador y el trabajador.

Se trata de la distinción entre “tareas de tendencia” y “tareas neutras”. En vez de hablar de empresas de tendencia, se desciende a la noción de “tareas”, porque, aún en organizaciones en que el componente ideológico es esencial, existen trabajadores que no realizan prestaciones relacionadas con la tendencia<sup>25</sup>.

Por último, se plantea el problema de la colisión entre los derechos fundamentales propios de la organización de tendencia y los inherentes a la persona del trabajador, pues las dos partes tienen derecho a mantener su propia libertad ideológica o de pensamiento, ambas de rango constitucional. Después de analizar los conceptos contenidos en este eventual conflicto, se arriba a la conclusión de que hay que respetar siempre los principios de la proporcionalidad y la razonabilidad; principios a los que la justicia laboral acude frecuentemente a la hora de establecer las contenciones necesarias para proteger el respeto de la persona del trabajador. Si bien se recurre al deber genérico de lealtad para justificar el deber del trabajador de respetar el ideario del empleador, son los propios principios de proporcionalidad y razonabilidad los que se encargan de imponerle un límite. Y se llega a la

---

<sup>24</sup> Cfr. Ibidem.

<sup>25</sup> Cfr. Íd, págs. 101-105.

conclusión de que la solución más afín al espíritu constitucional debería ser la de graduar la mayor o menor limitación del derecho fundamental, según la prestación a realizar por el trabajador<sup>26</sup>.

### **3. TERCERA PARTE: ASPECTOS PRÁCTICOS PARA LA DIRECCIÓN**

Al encarar el tema de los eventuales conflictos, convendrá tener claro si lo que se busca en ese caso concreto, es -por encima de todo- evitarlo. Si es así, en primer lugar, habrá que tener muy en cuenta las obligaciones que se derivan de la legislación vigente y contar con buenos asesores jurídicos. Es lo que repasamos en las páginas anteriores. Al parecer, hay suficientes argumentos -legales- para considerar que una institución de tendencia puede estar protegida. Ahora bien, si se trata de no llegar a la confrontación, son otras muchas las cautelas a tomar.

Antes de pasar a detallar lo específico en las relaciones laborales, es útil recordar aspectos generales del gobierno, que ya destaca -hace tantos siglos- Aristóteles. Recomienda guiarse por tres tipos de criterios. De acción -qué cosas hay que hacer-; criterios de omisión -qué cosas hay que evitar, y en concreto, qué no se debe hacer-; y, además, los criterios de excepción.

#### **3.1 Primeros pasos: contratación**

Con respecto a la selección de personal, es importante confiarla a personas de criterio. ¿Qué se quiere decir con "personas de criterio"? Abarca aspectos diversos como por ejemplo, que sepan explicar la finalidad de la institución y el papel que tendrá la futura función del candidato en relación al ideario; ésta puede ser que afecte sustancialmente al sentido de la institución o ser una tarea lateral.

Además, no dejarse llevar de primeras impresiones, ni de subjetivismos a favor o en contra, y, para eso, que haya más de una entrevista o que se cuente con el punto de vista de algún otro responsable. Que, en la medida de lo posible, se proyecte la personalidad del candidato a futuro -si es tímido, dominador, aventurado, etc.- y prever qué consecuencias puede llegar a tener en el tiempo -sean positivas o negativas- una personalidad muy definida.

---

<sup>26</sup> Cfr. Íd. págs. 106-107.

Para determinados puestos de relevancia –porque tengan contacto con los medios de comunicación, o cierta exposición pública- una característica a tener en cuenta es que esos candidatos sean capaces de trabajar “a criterio”; es decir, que no necesiten instrucciones precisas y detalladas, para ser oportunos en sus intervenciones.

Que las personas que seleccionan personal tengan visión de conjunto, saber hacer preguntas acertadas, no dejarse llevar por la urgencia en llenar un puesto de trabajo. Y, siempre, hacer contratos a prueba según lo permitan las leyes laborales.

Si nos referimos a lo que hay que comunicar, no dar nada por supuesto. Por muy claros que estén los documentos que el candidato tiene que conocer, es preciso que la comunicación de éstos se haga efectivamente –abarca todo lo expuesto sobre incorporar el ideario en los estatutos, los reglamentos internos, el contrato a firmar- y que se lleve con orden todo lo relativo a fechas de ingreso, periodos de prueba, beneficios, obligaciones.

### **3.2 Otras medidas**

A la hora de tomar medidas porque se presenta un conflicto, es fundamental la prudencia de los directivos. Múltiple prudencia que abarca: no centrarse en el problema, como si fuera lo único que importa a la institución en ese momento; por esto es importante que intervengan las personas a las que le compete, pero no involucrar a otros que tienen que dedicarse a otras cosas.

Prudencia para tener previsto las futuras sustituciones: que no haya aspectos importantes de la empresa que solo están en conocimiento de una persona –que puede enfermarse, etc.-, y también conocer bien, desde lo laboral al menos, a los empleados. Hay casos en los que será posible cambiar de trabajo, dentro de la organización, a una persona que –en determinado puesto- no comparte el ideario de la institución pero que, en otro ámbito, no ofrece ningún problema.

Esto lleva a otro punto que no es de despreciar: que la institución sea gobernable. Es evidente que el tamaño de la organización influye. Si no se conocen a las personas –al menos por algún directivo- no será fácil dirigir con eficacia la institución. El tamaño puede engañar, por motivos de poder,

imagen, éxito. Pero cuando se trata de instituciones educativas, con su rol de formación, aunque el tamaño tenga que acompañar a que sean económicamente autosuficientes o rentables, no hay que perder de vista que lo que le da sentido es su objetivo formativo.

Es fundamental, para los directivos, la capacidad de encontrar caminos en situaciones difíciles, hacerse con los datos necesarios y resolver con agilidad las emergencias. La experiencia indica, en las actuales circunstancias, que las habilidades de comunicación, y de acertar con los medios utilizados para comunicarse, tanto al interior como al exterior de la empresa, son prioritarios.

### **3.3 El orden de las competencias y la visión de futuro**

Lo anterior es un detalle de lo que, en las líneas generales del gobierno de las instituciones, se recomienda para los que dirigen una organización que mira a proyectarse y perpetuarse en el futuro. Así, las tareas que deben ocupar a los órganos de gobierno que dirigen la institución no son aquellas que ya realizan los que se ocupan de la gestión.

En primer lugar, deben estar pendientes del futuro. Ocuparse más de lo que va a venir que de lo que está ocurriendo hoy: este presente debe estar delegado.

Lo segundo es dedicarse a los temas de excepción (lo que recogemos más arriba sobre los criterios de Aristóteles). Para ello, deberán delegar lo ordinario.

En tercer lugar, los temas éticos. Para esto, repetimos, habrá que delegar lo técnico. A estos temas que competen directamente al gobierno de la institución, cabría añadir un cuarto punto, que es el del control.

Pero lo que queremos resaltar es que los temas que aparecen de manera imprevista, las sorpresas, no deberían desconcertar mucho a quienes dirigen. Ése es su rol: tomar previsiones para que ante lo excepcional, cuando se presenta, se pueda actuar conforme dicte la prudencia, y no quedarse paralizado ante las sorpresas.

Concretando lo que acabamos de esquematizar, una recomendación sería no fiarlo todo a la seguridad de lo jurídico. Además de tener claras las referencias como ya se ha tratado, siempre habrá problemas nuevos, porque

el ser humano es libre y la dinámica de la vida es muy rápida. No tenemos la seguridad de que no pasará nada y todo ya está visto. Los problemas nuevos también pueden venir por leyes que también son nuevas. Muy recomendable será que la institución tenga asesores jurídicos competentes.

Y tener en cuenta, también, la experiencia acumulada: las leyes no funcionan matemáticamente; son las personas –jueces- las que aplican las leyes, y éstas pasan por apreciaciones propias de las subjetividades y de su propia formación.

### 3.4 Un paso más

Por otra parte, habrá situaciones en que “evitar el conflicto” no sea lo recomendable. Porque podría pasar que el objeto de la situación conflictiva tenga relación directa con la misión. Hay temas en los que no se debe claudicar; hacerlo sería pasar una línea roja, clara advertencia que la institución abdicó de sus principios. Estaría esto comprendido en los criterios de omisión de Aristóteles, a los que aludimos más arriba. Lamentablemente, hay cambios recientes en instituciones sanitarias, por ejemplo, que por las leyes que atentan contra la vida, han cambiado su estatuto<sup>27</sup>.

En estos casos, como otros que también afectan el principio de la vida desde su inicio hasta su término natural; formas de negocio en empresas basadas en la mentira, en la extorsión, el soborno; aceptación de la violencia o la calumnia; y otros temas que van directamente contra la ética, no es imprudente entrar en conflicto. Es más, por defender principios que no son negociables y que afectan al ideario de determinada institución, se está obligado a hacerlo. Lo imprudente sería callarse y perder el norte –el sentido, la sustancia- de aquella organización. Es posible que se haya llegado a un conflicto por alguna imprudencia –dar una noticia antes de tiempo o a quien no corresponde, etc.- pero una vez que el tema problemático se presentó, hay que ser consecuente con los valores y el ideario que se detenta. Otras formas de encarar temas álgidos, queriendo estar a bien con todos y negociando ambigüedades, no deja de ser una forma de defraudar a la organización y,

---

<sup>27</sup>Cfr. C. Asiaín, “ Las instituciones confesionales ante la implementación de las políticas de “salud sexual y reproductiva” y aborto en Uruguay. La defensa de la autonomía de la Iglesia Católica en los casos jurisdiccionales contra el Estado” en Autonomía de las Entidades religiosas, Libertad religiosa e Igualdad, publicado por Consorcio Latinoamericano de Libertad Religiosa, págs.129-163

además, al pluralismo con que las instituciones con ideario enriquecen a la sociedad.

Además, de una situación de confrontación puede salir fortalecida la institución y su ideario. Y también puede dar lugar a comunicarlo e influir positivamente. Es el caso, también, de detectar vacíos legales y aportar soluciones acordes a la dignidad humana.

Por último, también puede ser la ocasión de conseguir que se respeten los derechos de quiénes han elegido esa institución precisamente por su ideario.

-----

Al iniciar esta ponencia nos referíamos a la seguridad que da el conocimiento de la propia identidad, y al sentido de la libertad como búsqueda de la perfección de aquello –nuestra humanidad- que nos ha sido dada. Hemos hecho un recorrido analizando las consecuencias de esa libertad en organizaciones humanas, fruto de la sociabilidad de la persona.

Buscar caminos para que esas convicciones consigan una protección jurídica para el desempeño de loables labores educativas, es necesario y urgente. Pero, justamente por ser “sociables”, un paso más será imbuir a las estructuras humanas –en este caso las leyes- de la visión más humanizante de la persona, que es la que considera a la “libertad no arbitraria, sino verdaderamente humanizadora, por el reconocimiento del bien que la precede”<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup>Benedicto XVI, *Caritas in Veritate*, núm. 68.