

Despedido por estar divorciado

A pesar de la protección que otorga al trabajador la legislación española y europea, una cuestión privada, como puede ser el estado civil de una persona, puede convertirse en objeto de debate en las relaciones entre empresa y empleado.

Isabel Rivera. Madrid

El estado civil de un trabajador es, normalmente, un asunto de su espacio privado que no debería tener mayor interés o repercusión en el ámbito laboral. Es más, la legislación reconoce y protege el derecho a la intimidad personal y familiar, e incluso el Estatuto de los Trabajadores prohíbe expresamente la discriminación directa o indirecta en las relaciones laborales por razón de estado civil, entre otros motivos, como pueden ser también la edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), condición social, religión o convicciones, ideas políticas, así como orientación o condición sexual.

A pesar de ello, en algunas ocasiones nos encontramos con situaciones especiales en las que el estado civil es objeto de debate en las relaciones laborales y puede dar lugar, por ejemplo, a un despido, por lo que la Justicia tiene que manifestarse para aclarar la situación.

Un caso particular es el de las relaciones laborales de los profesores de religión de los centros de enseñanza pública. Aunque el vínculo del personal docente se establece con la Administración, las confesiones religiosas tienen libertad para establecer los contenidos de las enseñanzas religiosas y determinar los criterios de cualificación para ser contratado como profesor de su religión. Sin esta idoneidad —*missio canónica* en el caso de la Iglesia Católica—, no es posible la contratación del profesor por parte de la Administración Pública, aunque siempre dentro del orden constitucional.

Pero esta idoneidad del docente no se limita a sus conocimientos dogmáticos o aptitudes pedagógicas, sino que se extiende a la conducta del docente, ya que debe transmitir unos determinados valores afines a las enseñanzas religiosas que imparte. Esta exigencia es conforme al derecho a la igualdad de trato y no discriminación y tampoco vulnera el derecho individual a la libertad religiosa del docente, aunque a veces se plantean cuestiones que merecen un análisis con mayor detenimiento.

Una profesora de religión casada por lo civil

Recientemente, se hizo público el caso de una profesora de religión y moral católica de un colegio público de Valladolid. Según consta en la sentencia, tras un primer matrimonio por la Iglesia, la profesional se divorció y volvió a casarse civilmente. Este segundo matrimonio, durante el que tuvo dos hijas, también terminó en divorcio y, con el tiempo, estableció una relación de convivencia estable con otra pareja, también divorciado y con varios hijos.

Durante una reunión de la profesora con la delegada de enseñanza del Arzobispado de Valladolid, ésta comentó de forma natural que se había casado por segunda vez. La delegada le indicó que su situación no era acorde con la doctrina

cristiana y le sugirió solicitar la nulidad del matrimonio canónico para regularizar su situación y mantener la confianza del Obispado y el requisito de idoneidad necesario para impartir la formación religiosa. Un año después, la profesora fue convocada a una reunión con el obispo auxiliar, en la que se le comunicó que, al no haber iniciado los trámites para la nulidad canónica, su forma de vida no encajaba con la doctrina católica y no reunía las condiciones de idoneidad para impartir clases de religión católica. Le retiraron la 'missio canónica' y le notificaron la extinción de su contrato sobre la base de motivos estrictamente religiosos y morales.

Al no estar conforme, la profesora interpuso una demanda de despido contra la Consejería de Educación, como entidad empleadora, y contra el Arzobispado de Valladolid. La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, absolvió a los demandados, ya que consideró que la revocación de la idoneidad de la trabajadora para impartir clases de religión se debió a causas de naturaleza exclusivamente religiosa, por lo que no se habría producido un despido por parte de la Consejería de Educación, que era la que tenía la relación laboral con la profesora, sino una válida extinción de dicha relación.



Un médico alemán, discriminado por su religión

Los tribunales europeos también se encuentran con casos en los que se entremezclan las cuestiones de la vida privada con las relaciones laborales. En septiembre de 2018, una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) hizo público el caso de un médico alemán, despedido de un hospital dependiente del Arzobispado católico de Colonia, por haber contraído un segundo matrimonio civil sin que el primer enlace canónico hubiera sido anulado. El médico, de religión católica, trabajaba como jefe del servicio de Medicina Interna en el centro con un contrato de trabajo basado en el Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993.

Cuando el hospital tuvo conocimiento de su segundo matrimonio por lo civil fue despedido. Presentó una demanda ante el juzgado de lo laboral de su país alegando que su segundo matrimonio no era una causa válida de despido y que vulneraba el principio de igualdad de trato, ya que esta circunstancia no habría tenido ninguna consecuencia en la relación laboral con el hospital si el jefe de servicio hubiera sido protestante o no religioso. Por su parte, el hospital alegó que el despido no era improcedente por causas sociales porque el facultativo tenía responsabilidades directivas y había contraído un matrimonio

nulo con arreglo al derecho canónico, por lo que había infringido los deberes que le incumbían en virtud de su contrato laboral. Tras varios litigios y recursos, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) concluyó que una iglesia u organización cuya ética se base en la religión o en unas convicciones, que gestione un centro hospitalario bajo la forma de una sociedad de capital de derecho privado, no puede imponer a sus trabajadores con responsabilidades directivas una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética, que son distintas en función de la religión de esos trabajadores o de su falta de religión.

Perder el trabajo por casarse con una persona separada

Otro caso que se produjo en España hace unos años fue el de una profesora de religión católica de infantil y primaria de Almería, que fue cesada de su puesto en 2001 por haberse casado civilmente con un divorciado, al no considerarse coherente con la doctrina de la Iglesia Católica respecto al matrimonio. La docente demandó al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y al Obispado de Almería, por vulneración de sus derechos fundamentales, alegando que la decisión se debía exclusivamente al



hecho de haber contraído matrimonio civil, lo que supone un trato discriminatorio, así como una violación de su derecho a la intimidad personal y familiar. Tras 15 años de litigios, consiguió que el Tribunal Supremo condenara a los demandados a readmitirla y pagarle los salarios de tramitación hasta su reincorporación, por violación de derechos fundamentales como el de igualdad y no discriminación, libertad religiosa o intimidad. Dos años más tarde, en septiembre de 2018, finalmente se reincorporó a su puesto de trabajo en el CEIP Ferrer Guardia de La Cañada de Almería.