

GLORIA MARÍA HIDALGO RÚA

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Zaragoza.*

Extracto:

LA Constitución Española reconoce y garantiza el derecho a la libertad ideológica de los individuos y de las comunidades. La legislación social no alude expresamente al citado derecho, lo que no es óbice para que como derecho constitucional fundamental sea inmediatamente aplicable en el ámbito laboral; sus manifestaciones y los límites a las que están sujetas en la dinámica de la relación laboral son objeto de estudio en el presente trabajo.

Sumario:

- I. Configuración legal laboral: derecho fundamental de la persona del trabajador.
 - 1. La libertad ideológica individual: contenido.
 - 2. Prohibición de indagación ideológica laboral.
 - 3. Prohibición de discriminación por motivos ideológicos en la dinámica de la relación laboral.

- II. Manifestaciones del derecho a la libertad ideológica del trabajador.
 - 1. Límites.
 - 2. La libertad de expresión ideológica.
 - 3. La actividad ideológica en la empresa.
 - 4. La actividad ideológica en la vida extralaboral: irrelevancia.

- III. Conflictos entre ideología del trabajador y prestación laboral.
 - 1. La objeción de conciencia laboral.
 - 2. La prestación laboral ideológica.

I. CONFIGURACIÓN LEGAL LABORAL: DERECHO FUNDAMENTAL DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

El derecho fundamental a la libertad ideológica recogido y garantizado constitucionalmente como libertad pública en el artículo 16 -ubicado en el Título Primero, Capítulo II, Sección 1.^a- es un derecho de la persona del trabajador no recogido explícitamente en la legislación laboral (1), carente de «versión laboral» configurado como «un derecho constitucional laboral inespecífico», que puede ser ejercitado por ciudadanos trabajadores y eventualmente por empresarios en la relación laboral en la que adquiere una «dimensión laboral sobrevenida» al producirse la impregnación laboral «de un derecho de titularidad general» (2).

Carencia que no es óbice, para que como derecho fundamental constitucional sea inmediatamente aplicable (3), no precisa que la legislación laboral lo reconozca explícitamente en tal ámbito, pero el que no sea preceptivo no supone que no hubiese sido conveniente, necesario y posible en base a la obligación positiva del Estado de contribuir a la efectividad de los derechos fundamentales (4), debido a que su reconocimiento constitucional «aunque condición necesaria para su disfrute... no siempre ha comportado la condición suficiente para su efectivo y real ejercicio» (5).

-
- (1) La posibilidad de recepción explícita de los derechos fundamentales ya en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en base al mandato constitucional del artículo 35.2 de contenido indefinido, amplio, abierto a plurales opciones, resaltada por los primeros comentaristas al reseñado precepto constitucional, se pone de relieve por F. VALDÉS DAL-RE, «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador» en *Autoridad y Democracia en la empresa*, Trotta, S.A. Madrid 1992, pág. 35 y en *Relaciones Laborales*, 1990, T. I, págs. 283-284, de donde se extraen las notas de aquí en adelante.
 - (2) Según la denominación y en este sentido M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid 1991, págs. 31-32.
 - (3) El Tribunal Constitucional ha aplicado directamente la Constitución Española y los derechos y libertades fundamentales desde sus primeras decisiones, por ser «origen inmediato de derechos y obligaciones», así entre otras cabe citar las Sentencias 21/1981, de 15 de junio, f.j. 1.º y 15/1983, de 23 de abril, f.j. 8.º.
 - (4) Como pone de relieve el Tribunal Constitucional en Sentencia 53/1985, de 11 de abril, f.j. 3.º.
 - (5) F. VALDÉS DAL-RE, *Poderes del empresario... cit.*, pág. 378.

Necesidad resaltada por el Tribunal Constitucional como «singularmente apremiante» ya que la desigual atribución del poder social entre trabajador y empresario y la distinta posición que éstos ocupan en las relaciones laborales elevan en cierto modo el riesgo de eventuales menoscabos de los derechos fundamentales (6), y por la doctrina que señala que la situación de poder que se genera en la empresa «constituye una real amenaza para los derechos de los trabajadores» (7) -acentuada por la especial vulnerabilidad de la libertad ideológica- (8) proveniente de unas relaciones en las que imperan criterios como los de jerarquía, subordinación y disciplina (9), circunstancia en la que tiene incidencia especial el poder de dirección «uno de los mecanismos potencialmente más adecuados para que el empresario desconozca o lesione los derechos fundamentales» (10).

Motivos por los que el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo -de insuficiente dimensión constitucional por la ausencia de regulación de algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, cuyo ejercicio modaliza el contrato de trabajo (11)-, debería haber «adecuado» el derecho a la libertad ideológica a las situaciones derivadas de la relación de trabajo con la finalidad de solucionar el conflicto entre el fundamento constitucional de la libertad de empresa y defensa de la productividad reconocido en el artículo 38 de la Constitución Española y el respeto a la dignidad de la persona, a los derechos inviolables que le son inherentes y al libre desarrollo de la personalidad, recogido en el artículo 10.1, de dicho texto constitucional (12), a través de la imposición a los poderes del empresario de concretos límites (13), basados en la potencialidad lesiva de los citados poderes con la finalidad de tutelar efectivamente el derecho del ciudadano-trabajador; tutela que no se limita a la concreta aplicación y necesario ejercicio de los derechos laborales, sino al efectivo desarrollo de la personalidad de los trabajadores en cuanto a ciudadanos también en la empresa (14).

Como única alusión y reconocimiento indirecto del derecho a la libertad ideológica del trabajador se recoge en el Estatuto de los Trabajadores la prohibición de discriminación por ideas religiosas o políticas en los artículos 4.º 2 c), 17 y 96.12 y el derecho a la intimidad -arts. 4.º 2 e) y 96.11- en el que quedan comprendidas las opciones ideológicas (15).

(6) Sentencia 129/1989, de 17 de julio, f.j. 3.º.

(7) F. VALDÉS DAL-RE, *Poderes del empresario...*, cit., pág. 278.

(8) M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Libertad ideológica y prestación de servicios» en *Relaciones Laborales*, 1985, T. II, pág. 421 y ss.

(9) G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, S.A. Madrid 1992, pág. 14.

(10) M.D. ROMAN, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, S.L., Valladolid 1991, pág. 96.

(11) Insuficiencia resaltada especialmente en lo que afecta a su título I en referencia con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por M.ª E. CASAS, A. BAYLOS, R. ESCUDERO, «El Estatuto de los Trabajadores. Diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas», en *Relaciones Laborales*, 1990, T. I, pág. 195.

(12) A. BAYLOS GRAU, *Derecho de trabajo: modelo para armar*, Trotta, S.A. Madrid 1991, pág. 96.

(13) F. VALDÉS DAL-RE, *Poderes del empresario...*, cit., pág. 284.

(14) G.P. ROJAS RIVERO, *Libertad de expresión...* cit., pág. 193.

(15) Modalidad procesal específica para la defensa de la libertad ideológica y demás derechos fundamentales en la relación de trabajo, es la establecida en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, proceso de tutela de los derechos de libertad sindical regulado en el artículo 175 y ss.

En la negociación colectiva la situación es de «postergación» en lo que afecta a éste y en general a los derechos fundamentales motivada «por la creciente tendencia a reconducir los procesos contractuales a simples intercambios económicos» (16); a pesar de ser vía jurídicamente apta para la regulación de las condiciones de ejercicio de tales derechos fundamentales (17).

1. La libertad ideológica individual: contenido.

En su dimensión y reconocimiento constitucional individual (18), el derecho a la libertad ideológica (19) como derecho de libertad y manifestación de ésta, implica «la autonomía del individuo para elegir entre las diversas opciones que se le presentan de acuerdo con sus propios intereses y preferencias» (20). En su carácter de libertad pública es «un derecho subjetivo... garantiza un ámbito de libertad, derecho a no ser perseguido, sancionado o molestado por los pensamientos, opiniones y creencias», elemento esencial de un ordenamiento objetivo al que da sus contenidos básicos» (21).

Los conceptos ideología y libertad ideológica no encuentran una plena e inequívoca conformidad al ser «la ideología una elaboración mental del hombre frente a fenómenos que mantienen un elevado grado de abstracción» (22), compuesta de «factores principalmente políticos, éticos, sociales... que... explican desde un determinado punto de vista y con arreglo a unos valores la vida social y propicia un determinado modo de sociedad... no es imputable... a una sola persona, presupone un grupo, una tendencia, una posición compartida» (23) y la libertad ideológica para algunos juristas «la libertad madre o troncal de la que han derivado posteriormente el resto de las libertades... punto inicial de partida... (mientras que)... para otros es un cajón de sastre donde caben algunas libertades que no encuentran hueco correcto en una tipología concreta... un punto final de referencia» (24).

-
- (16) F. VALDÉS DAL-RE, *Poderes del empresario...*, cit., pág. 88, señala que la citada situación se demuestra en la lectura y examen de los convenios colectivos de los últimos años en los que «la contraparte obtenida por el empresario suele consistir precisamente en una ampliación de sus prerrogativas».
- (17) Como señala el Tribunal Constitucional en Sentencia 58/1985, de 24 de abril, f.j. 5.º, de la Constitución Española «no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales».
- (18) La libertad ideológica tiene también una dimensión colectiva cuyas implicaciones laborales se tratan en el punto III.2 en referencia a las empresas de tendencia.
- (19) Sobre el tema J.M.ª BENEYTO, «Libertad ideológica y religiosa» en *Comentarios a las Leyes Políticas. La Constitución Española de 1978*, T. II, EDERSA, Madrid 1984, pág. 333 y ss.; J. SERRANO ALBERCA, «Comentarios al artículo 16» en *Comentarios a la Constitución*, 2.ª edición, T. I, Civitas, S.A., Madrid 1985, pág. 191 y ss.; R. SORIANO, *Las libertades públicas: significado, fundamento y estatuto jurídico*, Tecnos, S.A., Madrid 1990, pág. 15 y ss.
- (20) Sentencia del Tribunal Constitucional 132/1989, de 18 de julio, f.j. 3.º.
- (21) Sentencia del Tribunal Constitucional 25/1981, de 17 de julio, f.j. 4.º.
- (22) J. ESTEBAN, L. LÓPEZ GUERRA, *El régimen constitucional español*, T. I, Labor S.A., Barcelona 1980, pág. 146.
- (23) A. HERNÁNDEZ GIL, «Libertad religiosa y respeto social», en *La Constitución y su entorno*, Espasa Calpe, S.A., Madrid 1988, volumen VII, pág. 593.
- (24) R. SORIANO, *Las libertades públicas...*, cit., pág. 15.

No obstante, cabe destacar de la citada libertad algunos aspectos: es «esencial para la efectividad de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico... sin los cuales no puede desarrollarse el régimen democrático» (25); en ella subyace uno de los principios configuradores del Estado, el de neutralidad ideológica, que implica la incompetencia de éste «para imponer una concepción sistemática ideológica o de pensamiento global acerca del hombre, del mundo o de la vida» (26), y «la máxima amplitud» con la que está reconocida en el artículo 16 de la Constitución por ser fundamento, juntamente con la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, de otras libertades y derechos fundamentales (27).

Nuestros Tribunales consideran que la libertad ideológica «es comprensiva de todas las opciones que suscita la vida personal y social... en el contexto democrático gobernado por el principio pluralista... basado en... la tolerancia y el respeto a la discrepancia y diferencia» (28); supone «la libre facultad del hombre de pensar sobre su persona, su entorno social o sobre cuantas cosas reciba física o intelectualmente dándoles un sentido mediante su análisis» (29). Posee una doble dimensión: interna «derecho a adoptar una determinada posición intelectual ante la vida y cuanto le concierne y a representar o enjuiciar la realidad según personales convicciones» y externa *de agere licere* con arreglo a las propias ideas sin sufrir por ello sanción o demérito ni padecer la compulsión o injerencia de los poderes públicos (30).

Amplitud puesta de relieve igualmente por la doctrina al definirla como «una libertad de visión del mundo y del hombre en relación con él, una libertad de conocimiento» (31); su objeto es el conjunto de ideas, conceptos y juicios que el hombre tiene sobre las distintas realidades del mundo y de la vida», la posibilidad de formarse cada persona su propia cosmovisión» (32).

El contenido de la libertad ideológica puede ser cualquier concepción del mundo (33), comprende la totalidad de las opciones vitales, políticas, filosóficas, culturales, científicas, económicas, artísticas, sindicales (34), religiosas, -lo que implícitamente reconoce el Tribunal Constitucional al entender que la libertad ideológica no puede dejarse reducida a las convicciones que se tengan res-

(25) Sentencia del Tribunal Constitucional 20/1990, de 15 de febrero, f.j. 3.º.

(26) J.M. BENEYTO, «Libertad ideológica...», *cit.*, pág. 349.

(27) Sentencia del Tribunal Constitucional 20/1990, de 15 de febrero, f.j. 3.º.

(28) Sentencia del Tribunal Constitucional 292/1993, de 18 de octubre, f.j. 5.º.

(29) Sentencia del Tribunal Supremo (contencioso-administrativo) de 15 de junio de 1986 (R.A. 4540/1986). Concepto que reitera la sentencia del mismo Tribunal y Sala de 13 de octubre de 1986 (R.A. 5680/1986).

(30) Sentencia del Tribunal Constitucional 20/1990, de 15 de febrero, f.j. 10.º.

(31) R. SORIANO, *Las libertades públicas...*, *cit.*, pág. 194.

(32) J.M. BENEYTO, «Libertad ideológica...», *cit.*, pág. 346.

(33) J. SERRANO ALBERCA, «Comentario al artículo...», *cit.*, pág. 194.

(34) El Tribunal Constitucional en Sentencia 292/1990, de 18 de octubre, f.j. 5.º, señala que en base a la estructura pluralista de la sociedad democrática, no puede abrigarse duda alguna de que la afiliación a un sindicato es una opción ideológica protegida por el artículo 16.1 de la Constitución Española.

pecto del fenómeno religioso y al destino último del ser humano (35), libertad que aparece específicamente remarcada en el artículo 16.1 del texto constitucional (36), desarrollada por Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 5 de julio de 1980 que la define como la libertad del acto de fe y el derecho de toda persona a profesar las creencias religiosas que libremente elija o a no profesar ninguna -art. 2.º 1 a) (37)-, así como cualquier otra opción vital.

Concreción de la libertad ideológica es la libertad de creencias integrada dentro de la comúnmente denominada libertad de conciencia (38), «derecho a formar libremente la propia conciencia... y... a obrar de conformidad con los imperativos de la misma» (39), referida «al elemento ético o de compromiso de actuación personal con las propias convicciones... traducción del sistema ideológico o de pensamiento en pautas coherentes de comportamiento» (40), que incluye el derecho a la objeción de conciencia (41), definido por el Tribunal Constitucional como «derecho a ser eximido del cumplimiento de los deberes constitucionales legales por resultar ese cumplimiento contrario a las propias convicciones» (42).

En base a las reseñadas características podría definirse la libertad ideológica a nivel individual como la autonomía comprensiva de una doble dimensión: interna y externa. La dimensión interna incluye las facultades personales de reflexión y análisis sobre las cosas, el hombre y la sociedad; de formación de ideas, conceptos y opiniones; de enjuiciamiento de la realidad según las propias convicciones; de opción entre las diferentes alternativas vitales, y de adopción de una actitud inte-

(35) Sentencia 292/1993, de 18 de octubre, f.j. 5.º.

(36) Sobre el tema, aparte de los autores reseñados en nota 19, pueden verse M.ª J. CIAURRIZ, *La libertad religiosa en Derecho español*, Tecnos, S.A., Madrid 1984; J.J. AMORÓS AZPILICUETA, *La libertad religiosa en la Constitución Española de 1978*, Tecnos, S.A., Madrid 1984.

(37) El concepto de libertad religiosa no es pacífico en la doctrina en la que básicamente se mantienen dos concepciones: la concepción restrictiva que limita el ámbito de tal libertad a las opciones positivas del fenómeno religioso, a la aptitud de la persona ante la fe, «la fe como acto y la fe como contenido de dicho acto», junto a la práctica de la religión en todas sus manifestaciones, J.M. BENEYTO «La libertad ideológica...», *cit.*, pág. 347 y la concepción extensiva que incluye la adopción de la fe y la negación de ésta con sus variadas manifestaciones, «la libertad del acto de fe mediante el cual la persona resuelve su propia relación con Dios dando lugar a una postura individual, creyente, agnóstica o atea», F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1986, pág. 290.

(38) El concepto de libertad de creencias y su relación con la libertad de conciencia no es unánime en la doctrina, así J. SERRANO ALBERCA, «Comentario al artículo...», *cit.*, pág. 194, considera que la libertad de creencias engloba la libertad ideológica (cuyo contenido puede ser cualquier concepción del mundo) y la libertad religiosa (en su aspecto creencial) siendo un aspecto de ella la libertad de conciencia referida a las convicciones de cada individuo sobre la conducta moralmente debida.

(39) Sentencia del Tribunal Constitucional 15/1983, de 23 de abril, f.j. 6.º.

(40) J.M. BENEYTO, «Libertad ideológica...», *cit.*, pág. 347.

(41) Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril, f.j. 14.º, derecho que el citado Tribunal considera especificación de la libertad ideológica. La objeción de conciencia ofrece diferentes definiciones y aspectos recogidos por R. PALOMINO, *Las objeciones de conciencia en Derecho Norteamericano*, Montecorvo, S.A., Madrid 1994.

(42) Sentencia del Tribunal Constitucional 161/1987, de 27 de octubre, f.j. 1.º y 2.º. Tema que se aborda en el punto III.1 en relación con la objeción de conciencia laboral.

lectual ante la vida. La dimensión externa comprende la facultad de actuación del individuo de conformidad con las particulares concepciones sobre la realidad, de modo directo a través de cualquier medio de comunicación humana o expresión -palabra, escrito o cualesquiera procedimientos de reproducción-, o de modo indirecto a través de la adopción de actitudes o conductas que permitan por deducción lógica establecer una conclusión sobre el pensamiento del sujeto.

Facultades que conforman el contenido esencial de la libertad ideológica «parte del contenido... que es absolutamente necesario para que los intereses jurídicamente protegibles que dan vida al derecho resulten real, concreta y efectivamente protegidos... elenco de facultades necesarias para que el derecho sea reconocible como perteneciente al tipo» sin los cuales se desnaturaliza (43).

La titularidad del derecho a la libertad ideológica a nivel individual corresponde a las personas naturales, españolas o extranjeras, ya que el texto constitucional utiliza el término indefinido «nadie», menciona genéricamente individuos y no efectúa atribución alguna en función de la nacionalidad, corresponden por igual a españoles y extranjeros «por pertenecer a la persona en cuanto tal y no como ciudadanos» (44).

Derecho que ostentaría la persona del trabajador sin ninguna limitación, ya que las limitaciones afectan a las manifestaciones de la libertad ideológica de conformidad con el artículo 16 de la Constitución Española.

El derecho a la libertad ideológica se protege frente a varios sujetos pasivos: frente a los poderes públicos, de conformidad con el artículo 9.º 1 de la Constitución Española, al reconocerse tal libertad en relación a cualquier órgano estatal, de Comunidades Autónomas o de entidades locales, cualquiera que sea la función que éstos realicen y frente a las personas naturales o jurídicas que actúan en el ámbito del Derecho privado, al extender su eficacia a las relaciones inter-privadas (45), tema que aborda el Tribunal Constitucional quien -con la resolución del problema procesal previo de acceso al recurso de amparo (46)-, proclama la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, señalando que «el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como

(43) En este sentido Sentencia del Tribunal Constitucional 377/1987, de 26 de marzo, f.j. 2.º, en relación con el contenido esencial de los derechos fundamentales.

(44) Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1985, de 30 de septiembre, f.j. 1.º.

(45) Sobre el tema A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, Trotta, S.A., Madrid, 1992, pág. 25 y ss.; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, S.A., Madrid 1986, pág. 268.; F. VALDÉS DAL-RE, «Poderes del empresario...», *cit.*, pág. 289; M.ª D. ROMAN, *Poder de dirección...*, *cit.*, pág. 326.

(46) En Sentencia 18/1984, de 7 de febrero, f.j. 6.º, el Tribunal Constitucional en base a los artículos 9.º 2 y 53.1 de la Constitución Española, señala que «el recurso de amparo se configura como un remedio subsidiario de protección» cuando los poderes públicos han violado el deber de dar efectividad a los derechos fundamentales. Violación que puede producirse respecto de las relaciones entre particulares, que ha de ser «imputable de modo directo e inmediato a una acción y omisión del órgano judicial», Sentencia del Tribunal Constitucional 146/1987, de 24 de septiembre, f.j. 2.º.

ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada» (47), por ello la libertad ideológica del trabajador se va a proteger frente al empresario, sujeto pasivo en la relación laboral y también frente a otros trabajadores y a sus representantes (48).

La libertad ideológica en el ámbito de la relación laboral se configura como límite al derecho a la libertad de empresa recogido en el artículo 38 de la Constitución Española y especialmente como «límite infranqueable» del poder de dirección y gestión empresarial que ha de respetar el citado derecho y demás derechos fundamentales de los trabajadores, de sus representantes y del propio sindicato (49).

Aspectos relevantes de la regulación legal de la libertad ideológica se delimitan en el texto constitucional con:

- La declaración de inmunidad de coacción recogida en el párrafo 2.º del artículo 16 donde se establece que nadie podrá ser obligado a declarar sobre la propia ideología, creencias o religión, mandamiento que se configura como acotamiento negativo de la libertad de acción. Abarca a todas las opciones ideológicas y se extiende a todas las formas de declaración, incluida la declaración judicial de conformidad con los artículos 17.3 y 24 de la Constitución Española; circunstancias que quedan comprendidas en el derecho a la intimidad que el texto constitucional reconoce igualmente como fundamental en el artículo 18, por ello la vulneración de la inmunidad de coacción supondría además intromisión ilegítima en el referido derecho (50); prescripción que en materia de libertad religiosa se establece en el artículo 2.º 1 a) de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa como el derecho de toda persona a abstenerse a declarar sobre sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas.
- Y con la prohibición de discriminación por motivos de opinión o religión establecida en el artículo 14 de la Constitución Española donde se recoge la igualdad ante la ley de los españoles sin que pueda prevalecer discriminación alguna por entre otros motivos, los de opinión o religión (51); mandato que en materia religiosa se reitera en el artículo 2.º de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa donde se establece que las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la ley.

(47) Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1994, de 11 de abril, f.j. 3.º, con cita de la Sentencia 588/1985.

(48) Sentencia del Tribunal Constitucional 126/1990, de 5 de julio, f.j. 3.º.

(49) Sentencia del Tribunal Constitucional 292/1993, de 18 de octubre, f.j. 6.º, en relación con la libertad ideológica de los trabajadores afiliados a un sindicato. Sobre el tema M.ª D. ROMAN, *Poder de dirección... cit.*, pág. 301 y ss.

(50) En consonancia con las citadas declaraciones constitucionales la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación de Tratamiento Automatizado de datos de carácter personal, configura los datos relativos a la ideología, religión o creencias como datos especialmente protegidos, con prohibición expresa de creación de ficheros con la finalidad exclusiva de almacenar datos que revelen las citadas cuestiones, que sólo con consentimiento expreso del afectado, por escrito y advertencia del derecho a no prestarlo, podrán ser objeto de tratamiento automatizado, artículo 7.º; las actuaciones contrarias a lo dispuesto en esta normativa pueden ser objeto de reclamación de conformidad con los artículos 17 y 12 de la ley de referencia.

(51) Interdicción que se extiende al acceso, mantenimiento, y desempeño de cargos y funciones públicas, recogido en el artículo 23 de la Constitución Española, Sentencia del Tribunal Constitucional 363/1993, de 13 de diciembre, f.j. 4.º.

Aspectos que trasladados al ámbito de la relación laboral suponen: la prohibición de indagación ideológica laboral y el derecho a la no discriminación por motivos ideológicos en la dinámica de la relación laboral.

2. Prohibición de indagación ideológica laboral.

La interdicción constitucional de inquirir sobre la ideología del ciudadano -art. 16.2- transferida al ámbito de la relación laboral, implica la prohibición de obligar al trabajador a declarar su ideología, la facultad de ocultar ésta y la interdicción de indagación a efectos contractuales laborales (52), prohibición que se extiende a la dinámica de la relación laboral: se inicia en la fase precontractual, en el acceso al empleo y continúa durante la fase contractual, en la vigencia de la relación laboral, en los aspectos propiamente laborales y en los aspectos extralaborales.

En base a tal interdicción el empresario no podrá realizar indagaciones dirigidas a averiguar la ideología del candidato al empleo o del trabajador ya perteneciente a la plantilla de la empresa (53), y consecuentemente el trabajador no podrá ser sometido a indagaciones referentes a su ideología, de conformidad con los derechos constitucionales que le asisten en calidad de ciudadano-trabajador, a la libertad ideológica -art. 16-, a la no discriminación por tal motivo -art. 14-, y al derecho a la intimidad -art. 18- que prohíbe cualquier clase de intromisión ilegítima en la vida privada del trabajador con la consiguiente interdicción de investigación en la conducta ideológica extralaboral del trabajador.

Prohibición que se fundamenta en la consideración de la indagación como premisa base para la realización de un acto discriminatorio motivado por la ideología del trabajador -irrelevante en la relación laboral- para cuya adopción se requiere una información previa sobre las tendencias ideológicas del candidato al empleo o del trabajador, configurándose por ello como una medida de tutela preventiva de la libertad ideológica -como mecanismo antidiscriminatorio-, se prohíben las indagaciones ideológicas ante la constatación de que los actos discriminatorios van precedidos de actos de injerencia sobre hechos privados o rasgos caracterológicos relacionados con la intimidad del trabajador, exentos de conexión con las características de la prestación de trabajo.

Si bien es cierto, que el Estatuto de los Trabajadores no establece expresamente la prohibición de inquirir sobre la ideología del trabajador (54), tal interdicción está implícitamente recogida en los artículos 4.º 2 e) y 17.1. El primero de los preceptos reseñados acoge el derecho del trabajador en la

(52) Sobre el tema A.P. BAYLOS GRAU, «En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador», en *Lecciones de Derecho de Trabajo*, Universidad Complutense, Madrid 1980, pág. 307 y ss.; J.L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas, S.A., Madrid 1988, pág. 41 y ss. En relación con la Ley 5/1992, de 29 de octubre, de Tratamiento Automatizado de datos de carácter personal y su incidencia laboral S. DEL REY GUANTER, «Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo», en *Relaciones Laborales*, pág. 135 y ss.

(53) Principio general que presenta excepciones cuando la relación laboral se desenvuelve en el marco de una empresa ideológica en la que se desarrolla una tarea de tendencia, tema que se aborda en el punto III.2.

(54) Conveniencia que había sido puesta de relieve por la doctrina ya en relación con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, así A. BAYLOS GRAU, «En torno al Estatuto de los Trabajadores...», *cit.*, pág. 317.

relación laboral al respeto a su intimidad, a su vida privada, entre cuyas facetas están las opciones ideológicas, mientras que el segundo al prohibir al empresario la utilización de la ideología del trabajador como criterio de trato diferenciado proclama la irrelevancia de los factores ideológicos en la relación laboral, en el acceso al trabajo, durante la citada relación y en la vida extralaboral. Preceptos que trasladan al ámbito laboral la interdicción ideológica, la prohibición de que el empresario realice indagaciones sobre aspectos indiferentes para la prestación de trabajo pertenecientes a la vida privada del trabajador que puedan constituir la premisa base de un eventual acto discriminatorio. Interdicción que se configura en el ámbito laboral como medida antidiscriminatoria indirecta -de tutela preventiva implícita- del derecho a la libertad ideológica del trabajador, a la que se añade la medida de tutela represiva -directa o expresa- para sancionar la realización de un acto discriminatorio que se contiene en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Temporalmente la interdicción de indagación ideológica sobre el trabajador abarca a la totalidad de la relación laboral. Se inicia en la fase precontractual (55), en el acceso al empleo, para garantizar a quien no es todavía parte de la relación de trabajo -al candidato al empleo- qué circunstancias personales irrelevantes para valorar la aptitud profesional requerida para el puesto de trabajo a ocupar, puedan servir de fundamento para realizar un acto discriminatorio por motivos ideológicos hacia el aspirante en su pretensión legítima al empleo; garantía que se instrumenta mediante la interdicción de indagaciones ideológicas en esta fase de aspectos pertenecientes a la vida privada del candidato. Porque si bien es lícito el interés del empresario por solicitar y obtener información acerca del aspirante al empleo relativa a su aptitud profesional, con la finalidad de averiguar la idoneidad para el puesto de trabajo ofertado -para lo que podría realizar indagaciones que directamente se dirijan a tal fin-, los elementos no expresivos de la capacidad profesional, desprovistos de relación directa y necesaria con el puesto de trabajo a ocupar -como lo es la ideología irrelevante en la relación laboral- constituyen objeto de ilícita indagación empresarial.

Indagaciones ideológicas que realizadas directamente por el empresario o por encargo de éste a través de gabinetes de selección, agencias de investigación o por cualquier otro sujeto serían ilícitas, sea cual fuere el medio empleado, cuestionarios, test, realización de entrevistas -ilícitud que se extendería no sólo a las preguntas directas sobre opciones ideológicas sino a todas las preguntas aparentemente irrelevantes que proporcionen indicios de los que se pueda inferir una concreta ideología (56)- análisis grafológico, etc. (57).

(55) Sobre la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación de Tratamiento Automatizado de datos de carácter personal en la selección de trabajadores, L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, «Tratamiento automatizado de datos personales en los procesos de selección de trabajadores» en *Relaciones Laborales*, 1994, T. I, pág. 510 y ss.

(56) La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 14 de noviembre de 1992 (R.A. 3738/1992), estima que vulnera el artículo 16.2 de la Constitución Española, declarando nula la pregunta consignada en un test sobre indicación de organizaciones o asociaciones con las que tiene o ha tenido relación el candidato, puesto que la pertenencia a una agrupación o asociación política o sindical o religiosa o cultural presupone una concreta ideología, religión o creencias que se ve condicionado a declarar el aspirante al empleo.

(57) Sobre formas y métodos de indagación, J.L. GOÑI SEIN, *Respeto a la esfera...*, cit., pág. 50 y ss.

En el supuesto de que el candidato al empleo sea sometido a una indagación -habitualmente a través de test, cuestionario o entrevista-, en la que se le formule una o varias preguntas relacionadas directa o indirectamente con la ideología, se plantea si sería lícito que el trabajador contestara errónea o falsamente a la pregunta o preguntas; porque si bien lógicamente al trabajador le asiste el derecho constitucional a omitir una respuesta relacionada con sus opciones ideológicas -por ser un factor extramuros del ámbito de lícita información empresarial, salvo consentimiento expreso-, tal omisión puede significar el riesgo de que el empresario extraiga una conclusión negativa, lo que de hecho puede conminar al trabajador a contestar para evitar la eventual exclusión del proceso de selección. Motivo por el que se admite el interés justificado del trabajador a contestar con datos equívocos, a hacer falsas declaraciones ideológicas, al ser tales irrelevantes para la adecuada prestación del trabajo, como única forma de garantizar en vía preventiva el respeto a la libertad ideológica del trabajador evitando el potencial riesgo de discriminación basada en dicha información para el candidato al empleo (58).

Durante el transcurso de la relación laboral, una vez integrado el trabajador en la empresa, rige igualmente la interdicción de indagación ideológica, por lo que el empresario no podrá realizar pesquisa alguna encaminada a averiguar la ideología del trabajador que ya pertenece a la empresa. Prohibición que se configura como límite al poder de dirección del empresario recogido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, constreñido a aquellos aspectos relacionados directamente con el trabajo a realizar, por ello las facultades de vigilancia y control derivadas del citado poder (59) -cuya finalidad exclusiva es la de verificar el cumplimiento de las obligaciones exigibles al trabajador en relación con el contrato de trabajo-, quedan limitadas a estos fines, en consecuencia ha de considerarse ilícita cualquier actividad empresarial no fundamentada en el control de la prestación a realizar, como sería la de indagación ideológica, al ser la ideología indiferente en la relación laboral.

Prohibición que igualmente afecta a indagaciones relacionadas con la vida extralaboral del trabajador en sus opciones ideológicas indiferentes para la correcta ejecución de la prestación laboral, por lo que cualquier extralimitación en las funciones de vigilancia empresarial que incida en la vida privada del trabajador sería ilegítima por implicar una injerencia indebida, atentatoria además al derecho a la intimidad recogido en el artículo 4.º 2 e) del Estatuto de los Trabajadores y 18 de la Constitución Española (60).

(58) En este sentido F.J. CALVO GALLEGOS, *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Consejo Económico y Social, Madrid 1995, pág. 211.

(59) En relación con el tema J.L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada...*, cit., pág. 109 y ss.

(60) Sobre el tema J.L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada...*, cit., pág. 261 y ss.

3. Prohibición de discriminación por motivos ideológicos en la dinámica de la relación laboral.

El derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por motivos de opinión o religión recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, ampara la titularidad y ejercicio por quienes son parte de una relación de trabajo, por quienes asumen de modo singular las respectivas posiciones jurídicas resultantes del tal relación individuales y colectivas (trabajadores, empresarios, sindicatos y asociaciones empresariales), al ser un derecho reconocido a todos los españoles que alcanza a cualquier condición o circunstancia personal y social, estando indudablemente incluidas entre ellas la cualidad de empresario o de trabajador (61). Por ello el derecho del trabajador a la no discriminación por motivos ideológicos -consustancial y parte integrante del derecho constitucional a la libertad ideológica-, va a gozar en la relación laboral de la cobertura constitucional del artículo 14.

No obstante tal cobertura, como especificación legislativa laboral del reconocimiento constitucional general del derecho a la no discriminación ideológica, alusión fragmentaria y adecuación en tal ámbito del derecho a la citada libertad del trabajador, el Estatuto de los Trabajadores recoge expresamente el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales por ideas religiosas o políticas en los artículos 4.º 2 c) y 17 (62). En ambos preceptos entre las circunstancias discriminatorias vedadas se alude a ideas religiosas o políticas, a diferencia, en lo que afecta a este segundo factor, de la mención constitucional a opinión que no constriñe ésta a la opinión política; ello no es óbice, para entender que las causas que se especifican no configuran *numerus clausus*, de manera que cabría la ampliación de la prohibición que en él se contiene a otras circunstancias de especial trascendencia, entre ellas las opiniones no políticas ni religiosas del trabajador -cuya relevancia se pone de relieve en el texto constitucional al mencionar genéricamente opiniones- que en tal supuesto gozarían de la protección específica contenida en el ámbito de la relación laboral añadida a la protección genérica constitucional.

Al ser la finalidad del mencionado precepto la de tutelar en el ámbito laboral el derecho a la igualdad y a la libertad ideológica del trabajador a través de la prohibición de discriminación por tal factor, parte de un concepto que excede de la igualdad para alcanzar el sentido de evitar perjuicios en razón del factor ideológico (63). Concepto, que en base a los tres aspectos delimitadores recoge-

(61) En este sentido Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 23 de enero, f.j. 3.º.

(62) Sobre el tema M. RODRÍGUEZ PIÑERO, M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y...*, cit., pág. 212 y ss.; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación en las relaciones laborales» en AAVV, *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO DACRUZ), T. IV, EDERSA, Madrid 1983, pág. 373 y ss.; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por ideas religiosas o políticas», en II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1985, pág. 675 y ss.

(63) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», cit., pág. 338.

dos en el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Discriminación, Empleo y Ocupación de 1948, incluiría cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la ideología -de cualquier índole del trabajador- que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el acceso al empleo o durante la relación laboral en cualesquiera condiciones de trabajo (64).

El alcance de la prohibición a las discriminaciones favorables y adversas remarca que la ideología del trabajador ha de ser una circunstancia irrelevante en la relación de trabajo, no puede ser tomada en consideración ni de forma favorable, ni de forma desfavorable dentro de tal ámbito, doble referencia que impone la neutralidad en las relaciones laborales (65).

Por la forma de realización se vedan tanto las discriminaciones directas -aquellas que contemplan como criterio formal de diferenciación motivos ideológicos, que conforman una situación discriminatoria objetiva-, como las indirectas -aquellas que se producen por la utilización de criterios de diferenciación formalmente neutros a través de los cuales se llega a un resultado discriminatorio, que va a incidir de forma desproporcionada en el colectivo afectado, aunque en primera instancia se perjudique a un concreto trabajador-, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española que prohíbe discriminación alguna. Igualmente han de considerarse vedadas las discriminaciones encubiertas, solapadas, a través de la apariencia del ejercicio lícito de las facultades empresariales.

El ámbito objetivo de la interdicción de discriminación se define a través de dos coordenadas: los instrumentos de discriminación y la materia sobre la que recaen.

Los instrumentos de discriminación son preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario, a través de los que se distinguen dos tipos básicos de discriminación: discriminación legal y discriminación empresarial y se perfilan los sujetos que pueden ocasionar las conductas discriminatorias, la Administración Pública, los poderes sociales y el empresario. Relación de sujetos de carácter enunciativo, dado que el factor esencial en la discriminación no es la determinación del sujeto que efectúa tal conducta, sino la interdicción misma, el efecto final que produce, la diferenciación de trato por los factores vedados en el empleo o en las condiciones de trabajo, ya que lo contrario significaría dejar extramuros de la prohibición conductas discriminatorias realizadas por otros sujetos (66).

(64) Convenio que recoge en su artículo 1.º, que el concepto de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

(65) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cít.*, pág. 346.

(66) M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Igualdad y no discriminación por razón de sexo: planteamiento constitucional», en *Autoridad y Democracia en la empresa*, Trotta, S.A., Madrid 1992, pág. 115.

La interdicción de discriminación por la Administración Pública se limita estatutariamente a los preceptos reglamentarios que eventualmente puedan contener cláusulas discriminatorias por motivos ideológicos. No se alude a la normativa legal, pero tal silencio es suplido por la tutela discriminatoria del artículo 14; preceptos reglamentarios que han de respetar la citada prohibición que se constituye en límite a la potestad reglamentaria.

La prohibición de discriminación por las representaciones sindicales y empresariales se recoge bajo la alusión a la sanción de nulidad de las cláusulas, normas contenidas en los convenios colectivos, que puedan contener discriminaciones por motivos ideológicos; lo que no es óbice, para el reconocimiento de «perfiles» propios del citado principio en la negociación colectiva (67), «no toda diferencia... es efectivamente discriminatoria... (pero)... sí lo es aquella que se basa en alguna de las condiciones o circunstancias enunciadas en el artículo 14 de la Constitución» (68), por lo que «el convenio colectivo en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y en concreto a las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación» (69).

La prohibición de discriminación empresarial, acoge como actos discriminatorios la distinción entre pactos individuales y decisiones unilaterales que contengan discriminaciones favorables o adversas por motivos ideológicos, en la que se encuadran -con independencia del instrumento formal utilizado para producirlas-, actos negociables, actos no negociables, conductas materiales y conductas omisivas. Previsión «unidireccional» al atribuir al empresario la medida discriminatoria por presuponer una posición de poder, que se limita a través de la prohibición de discriminación, con la consiguiente primacía de la tutela antidiscriminatoria frente a la autonomía contractual y a los poderes privados empresariales (70).

Dentro de la referencia pactos individuales se incluyen tales en sentido propio y los acuerdos contenidos en el contrato de trabajo bilaterales aceptados por el trabajador formalmente, cuyo consentimiento no hace desaparecer su ilicitud. Bajo la mención «decisiones unilaterales» se encuadran las conductas materiales, trato discriminatorio peyorativo dirigido a determinados trabajadores por su ideología y las conductas omisivas, actos empresariales que no afectan en primera instancia al sujeto discriminado, sino a otro al que se atribuye una ventaja negada al primero por un motivo discriminatorio ideológico, en las que se coordina el elemento favorable y desfavorable de la discriminación, debido a que el aspecto relevante en tal es el resultado discriminatorio que se produce, el

(67) Que se ponen de relieve en la Sentencia del Tribunal Constitucional 52/1987, de 7 de mayo, f.j. 3.º y 4.º.

(68) Sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, de 4 de marzo.

(69) Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1988, de 10 de octubre, f.j. 4.º.

(70) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 415.

elemento terminal del acto, no la forma en la que se ha realizado; el trato diferenciado es el vehículo pero el efecto fundamental de la discriminación va a ser la violación del derecho del trabajador a la libertad ideológica; por ello cualquier tipo de acto u omisión que pudiera violar tal derecho se consideraría incluido en la citada interdicción (71).

El ámbito material de la reseñada interdicción se extiende a cualesquiera condiciones de trabajo a las que se alude en la mención genérica a «demás condiciones de trabajo» junto a retribuciones y jornadas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, materias que pueden ser objeto de tratamientos discriminatorios.

El ámbito temporal de la prohibición de discriminación por motivos ideológicos abarca a la integridad de la relación laboral. Actúa en dos fases distintas, se inicia en los momentos anteriores a la contratación, en el acceso al empleo y se extiende una vez empleado el trabajador, al desarrollo y extinción de la citada relación. Fases a las que alude el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.º 2 c) al referirse al derecho de los trabajadores a no ser discriminados «para el empleo» o «una vez empleados» por el empresario por motivos ideológicos y en el artículo 17.1 al distinguir entre discriminaciones «en el empleo» y en «las condiciones de trabajo».

El derecho a la no discriminación para el empleo o en el empleo por motivos ideológicos implica la interdicción de trato discriminatorio por tales motivos antes de la contratación, en la admisión al trabajo que se completa con la interdicción de indagación ideológica. El referido derecho una vez empleado el trabajador en la empresa «en las condiciones de trabajo», desde un punto de vista temporal, abarca la prohibición de trato discriminatorio desde la contratación del trabajador en la empresa -donde se incluyen todo tipo de actuaciones discriminatorias que se produzcan con ocasión del desarrollo del contrato de trabajo, en cualesquiera condiciones de trabajo en las que pueda incidir un comportamiento discriminatorio-, hasta la extinción de la relación laboral, prohibición que abarca a cualquier clase de extinción contractual basada en un motivo discriminatorio. Igualmente se extiende a conductas privadas, extralaborales del trabajador por irrelevantes para el correcto cumplimiento de la prestación laboral, motivo por el que cualquier decisión empresarial basada en un motivo ideológico relacionado con la vida privada del trabajador sería ilícita por violación en su caso, no sólo de la interdicción de discriminación, sino también por suponer una intromisión en el derecho a la intimidad del trabajador.

La sanción establecida legalmente para las conductas discriminatorias es la nulidad y carencia de efectos de preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en la relación laboral por motivos ideológicos; previsión que tiene la finalidad -en relación con el fundamento de la inclusión estatutaria de tal factor- de proteger la igualdad y asegurar la libertad

(71) Al contrario se considera que las puras y meras manifestaciones de intención no constituyen en sí mismas, en principio, conductas discriminatorias, lo que no es óbice, para que sirvan de indicios en las pruebas de discriminación. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 410.

ideológica del trabajador en el marco de la reseñada relación; protección que aun existente en la Constitución se ve esencialmente reforzada laboralmente a través de la citada previsión; en la que se distinguen dos aspectos «nulidad» y «carencia de efectos», independientes aunque estrechamente unidos, así por una parte el acto discriminatorio es nulo al ser contrario a la libertad ideológica del trabajador, lo que implica suprimir la conducta discriminatoria, pero por otra parte debe carecer de efectos, lo que supone además eliminar las consecuencias que produjo o que pueda producir en el futuro, precisando el artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral que el órgano judicial ordenará la reposición al momento anterior a producirse y la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda.

II. MANIFESTACIONES DEL DERECHO A LA LIBERTAD IDEOLÓGICA DEL TRABAJADOR

La libertad ideológica se proyecta en una variedad de manifestaciones o de formas analógicas en los ámbitos interno y externo y en este supuesto de forma directa e indirecta.

Dimensión interna es la libertad de pensamiento no expresado referida a la posibilidad de formarse una opinión, de reflexionar y de realizar un juicio de carácter intelectual, comprende todo lo concerniente al foro interno de la persona. Ámbito que carece de tratamiento jurídico directo al operar el derecho sobre realidades exteriorizadas (72), por ello el pensamiento en sí mismo sólo tiene relevancia desde el momento en que se exterioriza de modo directo o indirecto.

Dimensión externa es la libertad de manifestaciones a las que sí alcanza el derecho. A ellas alude sin explicitar el artículo 16 de la Constitución Española, que pueden exteriorizarse de modo directo -manifestaciones directas- a través de cualquier medio idóneo de comunicación humana o expresión, o indirectamente a través de una actuación que permita por deducción lógica establecer una conclusión sobre el pensamiento del sujeto -manifestaciones indirectas- que no dejan de ser tales porque se solapan con facilidad con otros derechos constitucionales (73).

Manifestaciones que a diferencia de la libertad ideológica sí están sujetas a límites, dado que «ningún derecho fundamental es absoluto» (74), que tienen la finalidad de posibilitar y potenciar el ejercicio del derecho fundamental. En el ámbito laboral se concretan en la libertad de expresión ideológica del trabajador y en la actividad política y religiosa en la empresa.

(72) En este sentido Sentencia del Tribunal Constitucional 122/1983, de 13 de diciembre, f.j. 3.º.

(73) Auto del Tribunal Constitucional 1227/1988, de 7 de noviembre, en relación con los artículos 20 y 23 de la Constitución Española sobre inasistencia de cargos públicos a las sesiones parlamentarias.

(74) Sentencia del Tribunal Constitucional 254/1988, de 21 de diciembre, f.j. 3.º.

1. Límites.

Las manifestaciones de la libertad ideológica van a estar restringidas por límites genéricos como derecho fundamental y por límites específicos derivados de su ejercicio en el seno de la relación laboral.

Los límites genéricos pueden ser intrínsecos, derivados de la naturaleza y características del derecho, y extrínsecos, establecidos expresamente en la Constitución Española en la que se menciona como límite el orden público protegido por la ley (75), en el que se incluyen el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, a las normas tuteladoras de tales (76) y, especialmente, el respeto a la dignidad de la persona valor jurídico fundamental (77) o derivados indirectamente de la citada norma en base a la necesidad de preservar «otros bienes constitucionalmente protegidos» (78), donde se incluirían los límites en el ejercicio de los derechos fundamentales que afectan a determinadas categorías de personas como consecuencia de las relaciones profesionales, tales como los que atañen a determinados funcionarios públicos en razón de la naturaleza del servicio que desempeñan (79) y los que atañen a los vinculados por relaciones jurídico-laborales en las que el ejercicio del derecho tiene una «específica manifestación» que «genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto con otros, el ejercicio de derechos fundamentales de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación» (80).

Límites específicos basados en la particularidad del ejercicio del derecho dentro de «singular relación jurídico-laboral» son, según la jurisprudencia constitucional, en primer lugar la práctica del derecho de conformidad con la buena fe; principio general de nuestro ordenamiento jurídico con arreglo al cual han de ejercerse todos los derechos; recogido en el artículo 7.º del Código Civil y en los artículos 5.º a) y 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, aplicable a ambas partes de la relación laboral «comportamiento mutuo» ajustado a este deber «como necesidad general derivada del desen-

(75) En materia de libertad religiosa la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 5 de julio de 1980 en su artículo 3.º 1 recoge los elementos constitutivos del orden público: la protección de los derechos de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, la salvaguarda de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos que han de desarrollarse en una sociedad democrática.

(76) Sentencias del Tribunal Constitucional 81/1992, de 28 de mayo, f.j. 4.º, y 120/1990, de 27 de junio, f.j. 8.º.

(77) Valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de su propia vida, Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril, f.j. 2.º, y que constituye un «*minimun invulnerable*» que todo estatuto jurídico debe asegurar, Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de junio, f.j. 4.º.

(78) Sentencia del Tribunal Constitucional 110/1984, de 24 de noviembre, f.j. 5.º.

(79) Sentencia del Tribunal Constitucional 37/1993, de 13 de diciembre, f.j. 3.º, que señala que tales límites afectan especialmente a las Fuerzas Armadas.

(80) Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de diciembre, f.j. 2.º.

volvimiento de todos los derechos y específico de la relación contractual que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos quedando al margen de su protección» (81).

Buena fe que en el ámbito laboral no conlleva exigencias diferentes de las existentes en todas las obligaciones contractuales, como se deduce de la jurisprudencia constitucional que recoge en relación con esta pauta mutua de comportamiento que hay que contemplar la «doble dimensión» que impone en el ámbito de los contratos: «dimensión subjetiva» en la que se atiende al *animus* que ha de informar en la relación obligacional que «proscribe... cualesquiera actuaciones del trabajador intencionalmente dirigidas a inferir un daño moral o material al empleador» «un incumplimiento doloso» o «ánimo de defraudar»... «existencia de *animus nocendi*», cuya presencia posee eficacia limitadora del derecho fundamental y la «dimensión objetiva» referida a deberes derivados de la buena fe informadora de la relación contractual, específicos de conducta, deber que «no se puede interpretar en términos tales que vengan a resultar amparadas por estas exigencias de honestidad y de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones, circunstancias o situaciones que, lejos de corresponderse con el ámbito normal y regular de la prestación de trabajo, supondrían desviaciones de tal normalidad, merecedoras, acaso, de la reacción de todos los ciudadanos» con la finalidad «de preservar el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional» (82).

Ahora bien, como el propio Tribunal Constitucional pone de relieve, el problema radica en los «límites y condicionamientos» que a partir de los conceptos buena fe y abuso de confianza puedan establecerse sobre el ejercicio de la libertad concreta, «límites que se habrán de identificar teniendo en cuenta tanto el entendimiento común de dichas nociones en la jurisprudencia y en la doctrina laborales, como atendiendo a la necesaria integración o armonización entre los derechos que de las mismas procedan y en el ámbito propio del derecho constitucionalmente garantizado» (83). Por lo que la cuestión va a residir en la construcción del deber de buena fe frente al empresario (84), deber que arrastra vestigios de concepciones teóricamente superadas, tales como su interpretación como deber de fidelidad, criterio valorativo de la conducta del trabajador que ha jugado un papel generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica de éste (85) y que dada su indeterminación requiere en la mayoría de los supuestos pronunciamiento judicial que delimite si el derecho se ha ejercitado de conformidad o no con esta pauta de conducta, objeto de intensa particularización casuística y amplio margen para la aplicación judicial (86).

(81) Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de diciembre, f.j. 2.º.

(82) Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1988, de 21 de enero, f.j. 8.º y 9.º. Sentencia que recoge la doctrina del Tribunal Supremo sobre la buena fe en los contratos con cita de las Sentencias de 11 de noviembre de 1981 (R.A. 4409/1981), de 18 de mayo de 1981 (R.A. 2325/1981) y de 8 de marzo de 1983 (R.A. 1120/1983).

(83) Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1988, de 21 de enero, f.j. 7.º.

(84) M.ª D. ROMÁN, *Poder de dirección...*, cit., pág. 33.

(85) A. MARTÍN VALVERDE, «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», en AAVV, *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1978, pág. 86.

(86) G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, cit., pág. 59 y ss., efectúa una exposición jurisprudencial sobre tales conceptos y su evolución.

El segundo límite es el principio de neutralidad (87) que ha de regir en la conducta del empresario que consiste en la incapacidad de los derechos fundamentales para condicionar la libertad y autonomía empresarial imponiendo cargas prestacionales a su costa como contenido necesario de la relación laboral para satisfacer los derechos fundamentales de los trabajadores (88), cargas prestacionales que deben provenir de la ley o de los convenios colectivos, con la consecuencia de que no existe obligación para el empresario de efectuar modificaciones contractuales en razón del ejercicio de un derecho fundamental del trabajador, obligación que supondría coercibilidad contraria al citado principio.

Los argumentos que se aducen por el Tribunal Constitucional parten de la premisa, en la Sentencia 19/1985, de 13 de febrero, de la incompatibilidad entre la práctica religiosa y el cumplimiento de los deberes laborales «precisos términos de la cuestión» y aunque se hace alusión a la postura de la demandante de conciliación de la organización del trabajo y la práctica religiosa -que considera factible sin perjuicio grave-, no entra a valorar esta posibilidad, considerando que si bien la empresa no le ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, no ha existido una actuación coercitiva impeditiva de tal práctica, de lo que se infiere, con el planteamiento latente de las defensas de las razones organizativas, que la invocación de los derechos fundamentales «en modo alguno ...puede ser utilizado por una de las partes contractuales para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas». Imposibilidad de alteración que se basa también en el principio de seguridad jurídica que se vulneraría en caso de aceptarse la alegación de la trabajadora y en el de igualdad de trato que se asimila a la prohibición de discriminación como privilegio injustificado en beneficio de la demandante que alega su derecho en relación con el resto de los trabajadores.

La Sentencia 129/1989, de 17 de julio, precisa que los derechos fundamentales de la persona del trabajador «no constituyen factor de alteración del entramado de derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral... no añaden a ésta contenido determinado alguno, ya que no constituyen por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que justifiquen el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales», por tanto como los derechos fundamentales del trabajador no pueden afectar al resto de sus obligaciones contractuales, no van a tener virtualidad para exigir ningún comportamiento empresarial, modificación contractual, para facilitar su ejercicio, con la consecuencia de que no existe vulneración del citado derecho cuando el empresario mantiene sus facultades organizativas. Planteamiento que supone desplazar los términos del conflicto: la pretensión de los trabajadores no se dirige a obtener unas condiciones de trabajo en que puedan desarrollar su derecho fundamental sino que se dirige a obtener una prerrogativa indiscriminada (89). No obstante, hay que resaltar la existencia de indicios jurisprudenciales que parecen anunciar una posible modifica-

(87) Principio que volverá a tratarse en el punto III.1 en relación con la objeción de conciencia laboral.

(88) M.E. CASAS, A. BAYLOS, R. ESCUDERO, «El Estatuto de los Trabajadores...», *cit.*, pág. 208.

(89) M.D. ROMÁN, *Poder de dirección...*, *cit.*, págs. 315-316.

ción de tal doctrina, así en la Sentencia 99/1994, de 11 de abril, fundamento jurídico 7.º, se alude a la necesaria «adecuación» y «proporcionalidad» de las órdenes del empresario y la búsqueda de aquella solución que conlleve una mínima restricción de las libertades públicas, pronunciamiento que parece formular una primera y aun matizada apertura hacia una interpretación más favorable de los derechos fundamentales en el ámbito de la organización laboral (90).

Principio que supone un severo límite en el ejercicio de derechos fundamentales en virtud de un contrato de trabajo, cuyas exigencias no pueden imponerse en todo caso al entrar en colisión con los derechos con los que el trabajador se inserta en la relación de trabajo -ya que no se trata sólo de no obstruir, sino de facilitar dicho ejercicio en la empresa, en la medida en que sea posible, sin alterarse sustancialmente el funcionamiento de ésta, modificaciones contractuales que en este contexto supondrían una obligación exigible de buena fe (art. 7.º del Código Civil) (91) -y pone de relieve que la eficacia de los derechos fundamentales alcanza sólo «al contenido primario de la libertad» de tales derechos, no a su «dimensión prestacional» precisada de una acción positiva del legislador o de la autonomía colectiva para su efectiva vigencia (92).

En todo caso los límites en las manifestaciones de la libertad ideológica han de ser objeto de una interpretación con criterios restrictivos en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de los derechos fundamentales (93).

2. La libertad de expresión ideológica.

La libertad de expresión es una de las manifestaciones externas y activas del derecho a la libertad ideológica, ya que al citado derecho y libertad le corresponde el correlativo derecho de expresión (94), recogido en el artículo 20.1 a) de la Constitución Española (95) donde se reconoce y protege el derecho de los ciudadanos a expresar y difundir libremente (96) ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

(90) F.J. CALVO GALLEGO, *Libertad ideológica...*, cit., pág. 176.

(91) M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Libertad ideológica...*, cit., pág. 429.

(92) M.E. CASAS, A. BAYLOS, R. ESCUDERO, «El Estatuto de los Trabajadores...», cit., pág. 209.

(93) Sentencia del Tribunal Constitucional 254/1988, de 21 de diciembre, f.j. 3.º.

(94) Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de junio, f.j. 1.º.

(95) Derecho que en materia religiosa recoge el artículo 2.º 1 a) de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa como derecho a manifestar libremente las propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas.

(96) Lo que supone no tomar en consideración opiniones negativas a efectos de otras posibles relaciones, el respeto al juicio emitido, la inexistencia de compulsiones externas y la ausencia de interferencias de las autoridades estatales en el proceso de comunicación, Sentencia del Tribunal Constitucional 12/1981, de 1 de marzo, f.j. 3.º.

Su concepto es extenso, incluye «las creencias y juicios de valor» (97) y la crítica «con límites permisivos más amplios, si se refiere a personas dedicadas a actividades políticas, que si se trata de particulares sin proyección pública» (98), debido a que en el caso de «las conductas privadas... (la) difusión y enjuiciamiento son innecesarios... para la formación de la opinión pública libre en atención a la cual se le reconoce su posición preferente» (99).

Exige la máxima amplitud en su ejercicio, por ello abarca también aquello «que resulta contrapuesto a los valores y bienes que se consagran en la Constitución excluida la violencia para imponer los propios criterios pero permitiendo la libre exposición de los mismos en los términos que impone una democracia avanzada» (100), campo de acción, sólo delimitado (101) «por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan» (102), porque el derecho al honor que es un derecho fundamental de la persona (103), no autoriza «el empleo de apelativos utilizados con fines de menosprecio, puesto que la Constitución no reconoce ni admite el derecho al insulto» (104), «ni expresiones destinadas a generar sentimientos de hostilidad contra determinados grupos étnicos de extranjeros o inmigrantes, religiosos o sociales» (105), ni «la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia moral de carácter intimidatorio» (106).

Proyección de la libertad ideológica no recogida expresamente en el Estatuto de los Trabajadores, aunque implícitamente efectúa una alusión y reconocimiento indirecto al establecer en los artículos 4.º 2 c) y 17.1 el derecho a la no discriminación por ideas religiosas o políticas; lo que no obsta

(97) Sentencia del Tribunal Constitucional 107/1988, de 8 de junio, f.j. 2.º.

(98) Incluso la crítica molesta, acerba o hiriente, Sentencia del Tribunal Constitucional 336/1993, de 15 de noviembre, f.j. 4.º.

(99) Sentencia del Tribunal Constitucional 107/1988, de 8 de junio, f.j. 2.º.

(100) Sentencia del Tribunal Constitucional 20/1990, de 15 de febrero, f.j. 2.º.

(101) Ya que los pensamientos, ideas, opiniones o juicios de valor no se prestan por su naturaleza abstracta a una demostración de exactitud, ello hace que al ejercicio de la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, Sentencia del Tribunal Constitucional 187/1987, de 8 de junio, f.j. 2.º, que sí se exige a la libertad de comunicar y recibir libremente información veraz, en base a la cual se diferencia la amplitud de ejercicio de estos derechos, en la comunicación informativa la protección se extiende únicamente a la información veraz, Sentencia del Tribunal Constitucional 214/1991, de 11 de noviembre, f.j. 6.º.

(102) Sentencia del Tribunal Constitucional 336/1993, de 15 de noviembre, f.j. 4.º.

(103) Cuyo significado personalista no excluye la desprotección de las personas jurídicas, Sentencia del Tribunal Constitucional 214/1991, de 11 de noviembre, f.j. 7.º; aunque en este supuesto es más correcto emplear los términos dignidad, prestigio, autoridad moral, Sentencia del Tribunal Constitucional 121/1989, de 3 de julio, f.j. 1.º.

(104) Sentencia del Tribunal Constitucional 85/1985, de 8 de junio, f.j. 4.º.

(105) Sentencia del Tribunal Constitucional 214/1991, de 11 de noviembre, f.j. 8.º.

(106) Sentencia del Tribunal Constitucional 2/1982, de 29 de enero, f.j. 5.º.

para que, como manifestación externa y activa del citado derecho y derecho fundamental de la persona recogido en el artículo 20 de la Constitución Española, el trabajador tenga reconocido el derecho a la libertad de expresión ideológica (107) en el ámbito de la relación laboral, y pueda manifestar sus ideas y opiniones de toda índole, con los límites procedentes en el ejercicio de tal libertad en la relación laboral.

Límites que se concretan en el normal desenvolvimiento del trabajo en la empresa para asegurar la autonomía del empresario y del resto de los trabajadores; su ejercicio no ha de suponer una interferencia directa, no ha de incidir en el cumplimiento de los deberes laborales (108). Por ello mientras el trabajador cumpla con los citados deberes y su libertad de manifestación de pensamiento, sus opiniones, no interfieran en el cumplimiento de la prestación laboral, no parece que tal libertad plantee problemas jurídicos de relevancia (109).

Libertad de expresión que cuando se refiere a materias no laborales, ni relacionadas con la empresa, durante la prestación de trabajo, no ha sido objeto de análisis específico y directo por nuestros Tribunales Superiores (110); sin perjuicio de ello, cabe entender que las declaraciones ideológicas, morales o religiosas de un trabajador no pueden considerarse normalmente una crítica dolosa para la empresa que altere su estabilidad o imagen pública, del mismo modo que tampoco suponen una violación del deber de buena fe o una merma injustificada de su capacidad para ejecutar correctamente la prestación (111). Por ello toda limitación de esta libertad no justificada contractualmente sería ilícita.

Por el contrario, el incumplimiento de los deberes laborales, la interferencia en el normal desenvolvimiento del trabajo, puede ser constitutiva de sanción o en su caso de despido disciplinario, artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, según proceda.

Cuando la libertad de expresión ideológica se efectúa de manera sistemática como forma de proselitismo o propaganda, el tema, que se aborda a continuación, se conecta con la actividad ideológica en la empresa.

(107) Sobre la libertad de expresión del trabajador, G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, cit.; S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Civitas, S.A., Madrid 1994. Tema que en relación con las empresas ideológicas en las que se presten tareas de tendencia se tratará en el punto III.2.

(108) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», cit., pág. 375; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por ideas...», cit., pág. 677.

(109) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», cit., pág. 375.

(110) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...*, cit., pág. 83 y 92.

(111) F.J. CALVO GALLEGU, *Libertad ideológica y...*, cit., pág. 220.

3. La actividad ideológica en la empresa.

El derecho a la libertad ideológica individual conlleva como manifestación externa indirecta la actividad y práctica ideológica, la adopción de actitudes y conductas, en relación con cualquier opción ideológica vital. No obstante, en el ámbito laboral, se cuestiona el derecho del trabajador a tal actividad cuando se entrecruzan la prestación laboral y la actividad ideológica (112), y se plantea la incidencia de las circunstancias electorales en la relación laboral.

3.1. Actividades de proselitismo y propaganda.

El derecho de libre expresión ideológica que tiene el trabajador en la empresa puede utilizarse como forma de proselitismo (113), que a su vez cuando se realiza de forma sistemática e intensiva, conlleva actuaciones de propaganda, búsqueda de adeptos, abono de cuotas, etc., adquiere carácter de actividad ideológica en la empresa (114). Actividad que puede realizarse a través de propaganda «activa» mediante vía oral o transmisión de comunicados escritos o a través de propaganda «silenciosa» cuando mediante medios de propaganda escrita llevados personalmente por el trabajador -pegatinas, chapas, etc.- con determinadas inscripciones se realiza la transmisión del mensaje en cuestión (115).

En relación con tales actividades se plantea si existe obligación por parte del empresario de permitir actuaciones ideológicas, de proselitismo y propaganda, de los trabajadores en la empresa, como manifestación externa indirecta de la libertad ideológica. Cuestión en la que no hay unanimidad doctrinal manteniéndose básicamente dos posturas.

La primera de ellas parte de que el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores trata no sólo de proteger al trabajador de medidas discriminatorias por motivos de opinión, sino también de garantizar el derecho a la libertad ideológica en la empresa -al igual que el ejercicio de otros derechos fundamentales-, motivo por el que puede entenderse que sí existe obligación legal; aunque sin que ello suponga la concesión de un derecho ilimitado a una actividad ideológica -aun lícita en sí misma-, dentro del recinto de la empresa y sobre todo, durante la prestación de trabajo (116); lo que plantea

(112) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 375; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por ideas...», *cit.*, pág. 678.

(113) El proselitismo si se manifiesta en coloquios privados, en discursos públicos o en la difusión de impresos, se incluye en la noción de propaganda, si ésta se mira genéricamente a conquistar el favor de los sujetos a quienes se dirige, objeto del proselitismo es la adhesión de tales sujetos a una determinada concepción del mundo y a un particular conjunto de ideas, G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, *cit.*, pág. 163.

(114) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 375.

(115) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...*, *cit.*, págs. 92-93.

(116) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 376.

el problema de establecer los límites al derecho de actividad ideológica del trabajador, que cabe entender residen en la necesidad de no incidir en el rendimiento laboral del trabajador que realiza la propaganda o del resto de los trabajadores de la empresa (117).

Mientras que la segunda considera que el trabajador no tiene derecho a la actividad ideológica en la empresa, postura que se fundamenta en dos argumentos diferentes. El primero de ellos parte de que la obligación legal impuesta por el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores se centra en no discriminar por ideas religiosas o políticas, no en permitir el desarrollo de actividades ideológicas en la empresa, por lo que no cabría una exigencia jurídica por parte del trabajador al desarrollo de tales actividades en la relación laboral. Lo que no obsta, para que el empresario permita la realización de tales actividades, permiso que en su caso debe abarcar a todas las opciones so pena de incurrir en una conducta discriminatoria (118). El segundo argumento parte del legítimo interés del empresario en hacer del lugar de trabajo una «zona neutra» desde la perspectiva de las opciones ideológicas de sus trabajadores que encuentran en otros ámbitos de la sociedad sus cauces adecuados de expresión; interés que se especifica en la conveniencia de que las opciones extralaborales no interfieran en las relaciones personales de su plantilla y que justifica la licitud empresarial de desarrollar una prohibición general de propaganda ideológica en la empresa (119). Prohibición que en su caso tendría dos excepciones: la primera es que debe flexibilizarse cuando en la actividad el componente político y social tenga una relación directa con las relaciones laborales, dándose prioridad a la incidencia más o menos inmediata en tales materias; y la segunda es que la legitimidad de prohibición empresarial se perdería cuando el empresario realiza propaganda ideológica o admite que alguno de los trabajadores la realice, procediendo en tal caso en consonancia a una situación de igualdad en la actividad con el empresario o con los demás trabajadores (120).

Como posición más permisiva se efectúan dos matizaciones a nivel comparado: la primera es que en ausencia de prohibición genérica de actividades ideológicas en la empresa, habría que valorar «la disfunción efectiva y concreta que una determinada propaganda puede originar en las relaciones en el lugar de trabajo» -criterio casuístico de diferenciación *ad hoc*-, y la segunda es que si se trata de temas políticos hay que distinguir entre política partidista que puede provocar mayores disfunciones en la empresa y política general cuya relación directa con temas laborales potencia su inclusión en el ámbito protegido del derecho fundamental (121).

(117) No incidencia que se presenta más factible cuando se trata de propaganda activa que cuando se trata de propaganda silenciosa, S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...* cit., pág. 93.

(118) M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por ideas...», cit., págs. 678-679, en relación con las ideas políticas y religiosas.

(119) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...* cit., págs. 93-94.

(120) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...* cit., pág. 95.

(121) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...* cit., págs. 94-95, matizaciones fundamentadas en la relevancia constitucional de la libertad de expresión.

3.2. Derecho electoral activo y pasivo.

El ámbito político en circunstancias electorales plantea una incidencia específica en la relación laboral, por cuanto el trabajador posee un doble derecho electoral: activo, a elegir a sus representantes políticos y pasivo, a ser elegido para un cargo político que generan unas específicas obligaciones empresariales.

El derecho electoral activo del ciudadano -derecho a elegir a sus representantes políticos- en el marco laboral supone la obligación empresarial y consiguiente derecho del trabajador a ejercer su derecho de voto también durante la jornada laboral cuando entre ambas haya coincidencia, al estar encuadrado el ejercicio de sufragio activo como permiso retribuido, previo aviso y justificación, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en el artículo 37.3.º d) del Estatuto de los Trabajadores (122), que se remite en cuanto a duración de la ausencia y forma de compensación a la normativa legal o convencional que corresponda. A estos efectos el Real Decreto 421/1991, de 5 de abril, por el que se dictan normas reguladoras de los procesos electorales, establece en el artículo 14.1 que la Administración Laboral adoptará las medidas precisas para que los electores que presten servicios el día de las elecciones puedan disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho de voto que serán retribuidas. En base a tales obligaciones cualquier conducta del empresario que impidiera el ejercicio al derecho electoral activo del trabajador sería ilícita por violación de la normativa de referencia.

El derecho electoral pasivo del ciudadano -derecho a ser elegido para un cargo político- en el ámbito laboral incide de forma diferente según que el trabajador elegido pueda o no compatibilizar el cargo político y la prestación laboral.

En el supuesto de incompatibilidad el trabajador puede solicitar la excedencia forzosa (123) recogida en el artículo 46.1.º del Estatuto de los Trabajadores que contempla como tal la elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; excedencia que obligatoriamente ha de ser concedida por el empresario, cuyos efectos son la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, con obligación de reingreso en tal puesto dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo. Excedencia que puede ser decretada por el empresario cuando el cargo público conlleve la inasistencia al trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, de conformidad con el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

(122) Tema objeto de polémica y pronunciamiento judicial que se trata por M. ALONSO OLEA, *Tiempo para votar y quien lo haya de pagar (crónica, comentario y crítica)*, Civitas S.A., Madrid 1992.

(123) Sobre el tema, A. PEDRAJAS MORENO, *La excedencia laboral y funcionarial*, Montecorvo, S.A., Madrid 1983, pág. 339 y ss.

Cuando las obligaciones dimanantes del cargo público no supongan la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la situación del trabajador se enmarca como cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal contemplada en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, permiso para tales fines, previo aviso y justificación a la empresa, con carácter de retribuido, salvo que el cumplimiento del cargo conlleve una indemnización, caso en el que se puede descontar del importe de la misma el salario a que tuviera derecho el trabajador en la empresa.

3.3. Otros deberes electorales.

Las circunstancias electorales no sólo inciden en la relación laboral en lo que afecta a los derechos electorales activo y pasivo, sino también en la designación del trabajador para participar en las mesas electorales, ser interventor o apoderado de los representantes de una candidatura.

Intervenciones que se configuran como cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación a la empresa, en carácter de permiso retribuido, salvo que el trabajador perciba una indemnización por el cargo en cuyo caso se descontará ésta del salario a que tuviera derecho en la empresa. La duración del permiso se determina en la normativa electoral, Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General -a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo- donde se establece en los artículos 28.1 y 78.4 que presidentes y vocales de las mesas electorales e interventores de las candidaturas tienen derecho a permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación si para ellos es laboral y reducción de jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior (si no es laboral); los apoderados de los representantes de las candidaturas tienen derecho de conformidad con el artículo 76.4 a permiso retribuido durante el día de la votación, si para ellos es laboral.

4. La actividad ideológica en la vida extralaboral: irrelevancia.

Fuera de la empresa, en la vida extralaboral las manifestaciones de la libertad ideológica, libertad de expresión, adopción de actitudes y conductas y actividad o práctica de cualquier opción vital ideológica del trabajador son irrelevantes para el trabajo (124); al tratarse del ejercicio de un derecho fundamental por un ciudadano, no por un trabajador, salvo que puedan referirse a la empresa en unos términos considerados como abusivos, ya que toda limitación debe ser absolutamente excepcional y con una enorme dosis de justificación empresarial (125).

(124) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 375. Irrelevancia que puede presentar excepciones cuando se presta una tarea de tendencia en una empresa ideológica, tema que se aborda en el punto III.2.

(125) S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión...*, *cit.*, pág. 131.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala Social) de 8 de abril de 1992 (R.A. 1932/1982), se pronuncia sobre el despido de un trabajador que expresa sus opiniones políticas -no relacionadas con la actividad de la empresa- fuera de su trabajo, en la que declara el despido radicalmente nulo al quedar probado por parte del trabajador la implicación en la extinción de su contrato de trabajo de los derechos fundamentales de libertad de expresión y participación política -aunque la Sala relaciona el caso con la libertad ideológica- (f.j. 5.º); mientras que los hechos probados por la empresa no revisten la apariencia de razonables para justificar un incumplimiento contractual con alguna relevancia para aplicar la decisión extintiva (f.j. 7.º), ni se prueba que el trabajador se excediera en el ejercicio de sus derechos fundamentales (f.j. 8.º).

III. CONFLICTOS ENTRE IDEOLOGÍA DEL TRABAJADOR Y PRESTACIÓN LABORAL

Los conflictos entre ideología del trabajador y prestación contractual que se pueden plantear en la relación laboral surgen por dos motivos: porque la prestación o los deberes laborales de ella dimanantes puedan colisionar con la ideología del trabajador o porque la prestación de trabajo se desarrolle en una empresa ideológica que pueda colisionar con la ideología del trabajador. En el primer supuesto se plantea si existe el derecho del trabajador a la objeción de conciencia laboral; mientras que en el segundo se cuestiona la existencia de peculiaridades jurídicas en el derecho a la libertad ideológica del trabajador por prestar servicios en una empresa de tendencia.

1. La objeción de conciencia laboral.

El derecho a la objeción de conciencia es concreción del derecho a la libertad ideológica de cuyo contenido esencial forma parte, aunque es un derecho no reconocido con carácter general (126), sólo admitido con carácter excepcional para un deber concreto, en relación con las obligaciones militares -art. 30.2 de la Constitución Española-; único derecho a la objeción de conciencia regulado en nuestro país, sin perjuicio de que la cláusula de conciencia en la práctica del aborto pueda ser ejercitada por médicos y demás personal sanitario (127).

(126) Sentencia de Tribunal Constitucional 161/1987, de 27 de octubre, f.j. 2.º.

(127) Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril, f.j. 14.º, y voto particular de los Magistrados, A. LATO RRE SEGURA y M. DIEZ DE VELASCO, p. 6.º. Tema sobre el que se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo (contencioso-administrativo) de 20 de enero de 1987 (R.A. 18/1987) y la del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala Social) de 18 de diciembre de 1991, en la que se estima la existencia de discriminación en cambio de puesto de trabajo por negarse a intervenir en la práctica de abortos terapéuticos (R.A. 6686/1991).

En el ámbito laboral (128) se plantea cuándo se origina conflicto por incompatibilidad originaria o sobrevenida entre la ideología del trabajador y la prestación, o deberes de ella dimanantes, convenida, cuestionándose si el trabajador está legitimado a incumplir tal prestación o deberes en el ejercicio del derecho a la objeción de conciencia en el marco de la relación laboral. Conflictos en los que se debate si el principio general de irrelevancia de la ideología del trabajador en la citada relación, manifestada como factor que no puede ser tomado en consideración a efectos discriminatorios por el empresario, puede quebrar de forma excepcional en estos supuestos, de manera que la particular ideología del trabajador -fruto del derecho a la libertad ideológica y de su concreción, derecho a la objeción de conciencia- pueda constituir fundamento de un trato diferenciado, pero no discriminatorio, compatible con el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 14 y 16 de la Constitución Española; de forma que se configure como derecho del trabajador a no ser tratado igual en razón de una particular creencia basada en su derecho a la libertad ideológica en el ámbito laboral.

Puede suscitarse en dos fases temporalmente diferentes de la relación de trabajo: en el nacimiento de tal relación, en la contratación, cuando el trabajador concierta un contrato de trabajo para la realización de una prestación laboral incompatible con su ideología, fase en la que puede generarse conflicto por «incompatibilidad originaria» entre ideología y prestación laboral y durante la ejecución del contrato de trabajo cuando a consecuencia de una conversión ideológica la prestación laboral convenida o algún deber de ella derivado deviene incompatible con la nueva ideología del trabajador, momento en el que puede suscitarse un conflicto por «incompatibilidad sobrevenida» entre la prestación o algún deber laboral y la nueva concepción ideológica del trabajador.

Los supuestos a los que se extiende la objeción de conciencia laboral sobrevenida dan lugar a dos posturas diferenciadas en nuestra doctrina.

La primera de ellas considera que la objeción de conciencia laboral abarca aquellos conflictos en los que la incompatibilidad con la ideología provenga directamente de la prestación laboral de forma originaria o sobrevenida y los conflictos en los que tal incompatibilidad se origina en relación con la ejecución de cualesquiera de las obligaciones dimanantes de la prestación laboral, significativamente de la determinación temporal de la prestación laboral (129).

La segunda define la objeción de conciencia laboral como «la negativa del trabajador a cumplir con sus obligaciones laborales cuando la prestación a realizar vaya en contra de su ideología», reduciendo el concepto a aquellos supuestos en los que la contradicción con la ideología del trabajador emane del objeto en sí de la prestación laboral (130), distintos a aquellos otros en los que la objeción no está en la prestación en sí, en su contenido, sino en su determinación temporal.

(128) Sobre objeción de conciencia laboral, F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones Laborales en...*, cit., págs. 101-102; F.J. CALVO GALLEGU, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 247 y ss.; S. DEL REY GUANTER, «Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional», en AAVV *Constitución y Derecho de Trabajo*, 1981-1991, coordinado por M.R. ALARCÓN, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A., Madrid 1992, pág. 65 y ss.

(129) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en...*, cit., pág. 102.

(130) S. DEL REY GUANTER, *Contrato de trabajo y derechos...* cit., pág. 67.

No obstante, como se pone de relieve en todos los casos se pretende la exoneración de un deber laboral por su incompatibilidad con la ideología del empleado (131).

Nuestros Tribunales han tenido ocasión de pronunciarse en algunos supuestos. El Tribunal Supremo lo hizo sobre la incompatibilidad entre ideología y prestación laboral en el caso del despido de un trabajador por indisciplina o desobediencia motivada por la negativa reiterada al ajuste de las aletas de un ingenio bélico basada en un motivo de conciencia -su pertenencia a una confesión no católica-, despido que se declara procedente porque «cuando se acepta un puesto de trabajo incompatible con determinadas limitaciones nacidas de la religión que se profesa que no son advertidas previamente a la empresa» no es legítimo que el trabajador se niegue con posterioridad a la realización de las tareas profesionales convenidas en base a motivos de conciencia o religiosos (132).

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre supuestos que afectan a la determinación temporal de la prestación en los que ha aplicado el principio de neutralidad, la empresa está obligada a respetar el lícito ejercicio del derecho a la libertad ideológica, pero no está obligada a acomodar la prestación laboral a la ideología de los empleados (133). Posición que debe constituir la regla general para todos aquellos casos en los que esta incompatibilidad ideológica preexista y sea conocida por el trabajador en el momento de la contratación, situación en la que la posterior reclamación por parte de éste, destinada a alterar lo que poco antes había asumido lícitamente, violaría el principio de buena fe al ir contra sus propios actos (134).

Supuestos en los que no se entiende bien si no es por vía de dolo que un trabajador a quien su ideología le impidiera trabajar en una empresa dedicada a una actividad contraria a sus creencias se empleara en ella, y en los que cobraría plena operatividad el instituto del período de prueba (135). No obstante, cabría matizar que en el supuesto de advertencia al empresario por parte del trabajador de sus creencias y pacto con éste de inexistencia de obligación de aceptar funciones o prácticas que de ellas se deriven que claramente contradigan aquella ideología, no sería lícito que las órdenes del empresario fueran en contra de las convicciones del trabajador (136).

(131) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 175, nota 94.

(132) Sentencia de 30 de octubre de 1978 (R.A. 3937/1978) y de 3 de mayo de 1978 (R.A. 1881/1978).

(133) Sentencias del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrero, f.j. 5.º, y 129/1989, de 17 de julio, f.j. 3.º.

(134) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 249.

(135) En este sentido A. BAYLOS GRAU, «En torno a la prohibición de inquirir...», cit., pág. 322, en relación con la Sentencia de 3 de mayo de 1978 (R.A. 1881/1978).

(136) M. ALONSO OLEA, M.ª E. CASAS BAHAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense de Madrid, decimocuarta edición, Madrid 1995, pág. 344.

En el caso de incompatibilidad sobrevenida entre ideología y prestación laboral o algún o alguno de los deberes dimanantes de ella, motivado por el cambio ideológico del trabajador, la conversión de éste, durante la relación laboral, puede solicitar la adaptación de su inicial prestación o en su caso del deber o deberes de ella incompatibles con su nueva ideología, y si el empresario acepta la acomodación solicitada no se suscitan conflictos jurídicos de relevancia, el cambio de funciones es posible de conformidad con el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, la acomodación del concreto deber de que se trate no transgrede el principio recogido en el artículo 3.º 5 del citado texto, al ser dicha avenencia imprescindible para la vigencia de la relación laboral. De manera que el trabajador, en virtud de la adaptación correspondiente quedaría relevado de la prestación o deber o deberes de ella derivados incompatibles con su nueva ideología, previo ejercicio, en cierta manera, del derecho a la objeción de conciencia laboral aceptada de forma voluntaria por el empresario.

El conflicto, por tanto, se circunscribe a los casos de negativa empresarial de acomodar la prestación laboral o el deber o deberes de ella derivados a la nueva ideología del trabajador. La postura de nuestros Tribunales en los pronunciamientos que han efectuado sobre la materia -referentes a la determinación temporal de la prestación, aplicando el principio de neutralidad-, ha sido la de rechazar la existencia del deber de adecuación empresarial de las obligaciones dimanantes de la prestación laboral en los supuestos en que tales devienen incompatibles con la ideología del trabajador y, en consecuencia, considera simples incumplimientos contractuales las negativas del trabajador a la ejecución de los deberes que devienen incompatibles por su delimitación temporal con la nueva ideología (137).

En todo caso hay que resaltar que la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1994, de 11 de abril, fundamento jurídico 7.º, parece haber señalado un punto de inflexión hacia una interpretación más favorable a una hipotética objeción de conciencia en el ámbito laboral, al admitir esta posible eximente cuando la restricción de los derechos fundamentales afecte a la dignidad del trabajador (138).

Por el contrario, desde la óptica doctrinal hay autores que plantean que la acomodación en estos supuestos es un deber empresarial en base a la buena fe de carácter bilateral (139) -instrumento a través del cual articular la objeción de conciencia en el ámbito laboral- vía para exigir al empresario un mínimo deber de acomodación de las obligaciones contractuales a las sobrevenidas creencias del trabajador, exonerándole de todos aquellos deberes que con posterioridad a la estipulación del contrato lleguen a ser incompatibles con su conciencia o moral (140).

(137) Sentencias del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrero, y 129/1989, de 17 de julio.

(138) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 86, que menciona en este mismo sentido la Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero, f.j. 2.º *in fine*.

(139) M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Libertad ideológica...», cit., pág. 440.

(140) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 173.

2. La prestación laboral ideológica.

El segundo tipo de conflictos que se pueden plantear entre ideología del trabajador y deberes laborales se suscita cuando la prestación laboral se desarrolla en el ámbito de una empresa ideológica (141).

2.1. Empresas de tendencia y libertad ideológica colectiva.

Las empresas de tendencia son «instrumentos del ejercicio colectivo de la libertad ideológica» (142). Derecho que posee también una dimensión colectiva a la que se alude en el artículo 9.º 2 de la Constitución Española, al establecer la obligación de los poderes públicos de hacer reales y efectivas la libertad y la igualdad, no sólo de los individuos, sino también de los grupos en los que se integra, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y en el artículo 16 del citado texto, al aludir a las comunidades como sujeto activo de las diversas manifestaciones de esta libertad, término en el que se comprenden las asociaciones ideológicas de todo tipo, que van a poder ejercer el derecho a la libertad ideológica en su vertiente colectiva (143).

Dimensión que implica la libertad de pensamiento de los grupos, en la que se incluye no sólo la formación de ideas aisladas, sino también la libre formación de ideologías -conjunto o sistema de ideas dirigido al logro de un objetivo-, término al que se alude en el artículo 16, de «cualquier ideología» (144), la adhesión a tales, y la libertad de manifestaciones, de actuación, de conformidad con las particulares concepciones ideológicas de modo directo a través de cualquier medio de comunicación humana o expresión, palabra, escrito o por cualquier medio de reproducción o de modo indirecto a través de la actividad ideológica, adopción de actitudes y conductas; manifestaciones a las que sí alcanzan los límites derivados directa o mediatamente de la Constitución Española.

(141) Sobre el tema, M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 378 y ss.; J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo y...», *cit.*, pág. 269, ID. «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», en *Autoridad y Democracia en la empresa*, (dir. A. BAYLOS, J. APARICIO TOVAR), Trotta, S.A. Madrid 1992, pág. 83 y ss.; F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en...*, *cit.*; M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Libertad ideológica...», *cit.*, pág. 421 y ss.; G.P. ROJAS GIMENO, *La libertad de expresión...*, *cit.*, pág. 183 y ss.; F.J. CALVO GALLEGU, *Contrato de trabajo y...*, *cit.*; J. OTADUY GUERIN, *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en centros docentes privados*, EUNSA, Pamplona 1985.

(142) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», *cit.*, pág. 379.

(143) Aspecto sobre el que el Tribunal Constitucional precisa que dada la atribución de titularidad a las comunidades «no debe encontrarse dificultad para ampliar esta misma idea a otros campos» ya que «la plena efectividad de los derechos fundamentales exige reconocer que la titularidad de los mismos no corresponde sólo a los individuos aisladamente considerados, sino también en cuanto se encuentren insertos en grupos y organizaciones cuya finalidad sea específicamente la de defender determinados ámbitos de libertad o realizar los intereses o los valores que formen el sustrato último del derecho fundamental», Sentencia 84/1988, de 12 de abril, f.j. 1.º.

(144) En este sentido, J. ESTEBAN, L. LÓPEZ GUERRA, *El régimen constitucional...*, *cit.*, pág. 143, incluidas las que pudieran entrar en conflicto con las concepciones predominantes y con los valores constitucionales, ya que la Constitución no establece límites a la libertad ideológica, los límites afectan a sus manifestaciones externas.

Libertad ideológica colectiva que se canaliza a través de grupos cuya finalidad es la de facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, social y cultural, etc.; grupos que trascienden del ámbito particular de los individuos y se configuran como manifestación de una libertad compartida por varios ciudadanos, en la que se adicionan los intereses subjetivos de tales, dando lugar a un interés colectivo, que igualmente ha de ser objeto de la máxima protección en su vertiente institucional, que se garantiza en el artículo 16 de la Constitución Española, como derecho a la libertad ideológica -y a sus manifestaciones- de las organizaciones en que el individuo se integra, entre ellas las empresas ideológicas.

Empresas que tienen su soporte jurídico en el pluralismo, condición indispensable para su existencia, sólo pueden surgir dentro de una sociedad que garantice la libertad con todas sus manifestaciones, entre ellas la libertad ideológica, que con diferentes dimensiones, social, cultural, etc., es consagrado en su dimensión política como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 1.º 1 de la Constitución Española configurándose como uno de los aspectos de interacción Estado-sociedad en el campo de la organización (145); que se particulariza mediante entidades sociales intermedias entre el Estado y el individuo, ordenadas estatalmente, entre las que se distinguen las formaciones sociales con relevancia constitucional y otros entes de base asociativa o fundacional, que junto a los demás valores superiores del ordenamiento jurídico, libertad, justicia e igualdad -art. 1.º de la Constitución Española- van a prestar cobertura constitucional genérica a las empresas ideológicas que materializan el sistema pluralista en que se vertebró la sociedad, encarnan el pluralismo (146).

Organizaciones que siendo reflejo de la composición pluralista de la sociedad con concepciones ideológicas diversas, van a requerir uniformidad ideológica interna para la consecución de sus fines, circunstancia que incide en las relaciones laborales que se desenvuelven en su seno al confluir la libertad ideológica del trabajador y la libertad ideológica colectiva de la empresa de tendencia de la que el trabajador forma parte; confluencia en la que hay que intentar compaginar dos dimensiones del mismo derecho constitucional, que en sus diferentes manifestaciones pueden ejercitarse tanto por el trabajador como por la empresa de tendencia: la libertad ideológica, que en su dimensión individual supone el derecho del trabajador a la libertad interna y externa, al ejercicio de sus manifestaciones y a la no discriminación ideológica en la relación laboral y en su dimensión colectiva, implica el derecho reconocido a las empresas de tendencia, a la propagación de su mensaje sin que éste sea desfigurado, para lo que puede ser necesario imponer limitaciones a la libertad ideológica del trabajador. En síntesis, surge el problema de conciliar las necesidades organizativas de la empresa ideológica con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

(145) Sentencia del Tribunal Constitucional 18/1984, de 7 de febrero, f.j. 3.º.

(146) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en...*, cit., págs. 67-68.

2.2. Delimitación de las empresas ideológicas.

Las empresas ideológicas carecen de regulación legal (147) en la que se establezca su régimen jurídico. Circunstancia que -entre otras- ha dado lugar a polémica doctrinal en cuanto a la determinación del tipo, características y empresas concretas que cabe incluir en tal categoría. En Derecho comparado se singularizan por ser la consecuencia y plasmación directa del reconocimiento constitucional del pluralismo político, sindical y religioso, por estar destinadas directa y predominantemente a la pública difusión de una cierta ideología y constituir el cauce de expresión de un derecho fundamental de su titular (148).

Partidos políticos, sindicatos, iglesias, confesiones y comunidades religiosas son consideradas empresas ideológicas por la doctrina española (149), al darse las notas que configuran a este tipo de empresas: son la plasmación del pluralismo social y religioso, propagan directamente una determinada ideología y constituyen el cauce de ejercicio de una variedad de derechos fundamentales, estando dotados de autonomía interna, artículos 6.º, 7.º (150), 16 y 28 de la Constitución Española.

La consideración como empresas de tendencia de aquellas que propagan una determinada ideología a través de la actividad educativa e informativa, no es pacífica en la doctrina; las discrepancias se centran en que la estructura y funcionamiento de tales empresas puede ser predominantemente empresarial, su titularidad a veces es individual y su función ideológica es en algunos casos accesoria (151); ello no es óbice, para que tales empresas sean instrumento del pluralismo en materia educativa e informativa, los artículos 20, 27 y 38 de la Constitución Española garantizan la creación de empresas informativas y educativas que pueden propagar diferentes concepciones ideológicas; ahora bien, en su caso, sólo cabría considerar como empresas de tendencia aquellas cuya actividad refleje o exprese una determinada ideología, los centros educativos dotados de ideario y las empresas informativas ideológicamente caracterizadas (152).

(147) Aunque existen referencias normativas genéricas en los artículos 6.º, 7.º, 14, 16, 20 y 27 de la Constitución Española; 15 y 34 de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación; y 6.º de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, no hay una delimitación genérica de estas empresas.

(148) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo...*, cit., pág. 75.

(149) J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», cit., pág. 292; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por motivos ideológicos...», cit. pág. 676; F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., págs. 68 y 291; G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, cit., pág. 192.

(150) La inclusión de organizaciones empresariales como empresas de tendencia no es pacífica en la doctrina, los partidarios de tal inclusión alegan que alguna de estas instituciones propugnan y representan públicamente un determinado modelo político, económico y social siendo cauce de expresión de una determinada concepción de la sociedad y del sistema productivo, F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo...*, cit., pág. 75.

(151) En contra de la consideración de estas empresas como de tendencia o en su caso considerando su régimen jurídico distinto, J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», cit., págs. 294 y 304, ID. «Empresas ideológicas...», cit., pág. 86.

(152) F.J. CALVO GALLEGO, *Libertad ideológica...*, cit., pág. 99, que efectúa un estudio de estas empresas, pág. 102 y ss.

La inclusión de otro tipo de organizaciones artísticas, científicas o culturales, como empresas ideológicas es rechazada por buena parte de la doctrina (153), al ser organizaciones que presentan notables diferencias con el resto de las empresas consideradas como de tendencia, primando como criterio de calificación la cualificación ideológica y poniendo tal criterio en relación con la tutela antidiscriminatoria (154).

2.3. Tareas de tendencia: peculiaridades jurídicas en la dinámica de la relación laboral.

En todo caso, la delimitación genérica de los supuestos a los que se aplica la cualificación de empresa ideológica, no sirve para determinar el concepto y las peculiaridades de la relación laboral de contenido ideológico, ni para resolver los eventuales conflictos que puedan plantearse entre la libertad ideológica del trabajador y la tendencia de la empresa, debido a que en las empresas de tendencia puede haber y hay trabajadores que realicen tareas en las que no tiene relieve la ideología, prestaciones no relacionadas con la tendencia. Motivo por el que no es correcta la calificación global de ideológicas de todas las prestaciones que se den en el seno de tales empresas, sino que es preciso efectuar una graduación de las distintas tareas según el nivel de relación con la difusión de la ideología; determinar qué tipo de empleos dentro de la empresa ideológica son efectivamente de tendencia, están relacionados con la ideología de la institución, para lo que hay que analizar la tarea del trabajador en la empresa, ya que para que sea aplicable en su caso un régimen jurídico peculiar, debe darse conexión entre la función que el trabajador desempeña y la ideología que orienta la institución (155). Por tanto, la cuestión se desplaza en segunda instancia de la empresa de tendencia a la relación laboral de contenido ideológico, dado que la especialidad va a residir precisamente en la naturaleza de la prestación exigida, cuya determinación se convierte en el eje que va a articular las peculiaridades del régimen jurídico de la relación laboral de contenido ideológico.

Partiendo de la graduación de las distintas tareas según el nivel de relación con la difusión de la ideología de la empresa, la gran mayoría de la doctrina (156) ha distinguido entre tareas «neutras» y de «tendencia».

Tareas neutras son aquellos trabajos sin contenido ideológico, tareas burocráticas, administrativas, de gestión, limpieza, etc., totalmente alejadas de la actividad ideológica de la empresa (157), en las que dada su naturaleza común no cabe lícitamente la limitación del ejercicio del derecho a la

(153) G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, cit., pág. 190 y ss.; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por motivos...», cit., pág. 675; A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos...*, cit., pág. 45. Mientras que F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., págs. 69-70 aboga por un concepto amplio de empresa ideológica.

(154) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo...*, cit., pág. 128, pone de relieve que si se prima el elemento pluralista y el ejercicio a través de la organización de un derecho fundamental, podrían quedar incluidas en la calificación de empresas de tendencia, aunque no comparte tal inclusión.

(155) J. OTADUY GUERIN, *La extinción del contrato...*, cit., pág. 197.

(156) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones Laborales...*, cit., pág. 73; S. DEL REY GUANTER, *Contrato de trabajo...*, cit., págs. 69-70; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por ideas...», cit., pág. 63.

(157) En este sentido F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., pág. 197.

libertad ideológica del trabajador. Mientras que las tareas de tendencia se caracterizan por su contenido ideológico, expresan la ideología de la organización, y por ello lícitamente cabe restringir la libertad ideológica del trabajador que las realiza (158).

Las singularidades jurídicas en la dinámica de la relación laboral de contenido ideológico se constriñen a la prestación de tareas de tendencia, debido a que para su realización se requiere una doble aptitud: profesional e ideológica, de diferente intensidad, en relación con el contenido objetivo de la prestación de que se trate (159). Afectan al nacimiento, desarrollo y extinción de tal relación.

a) En el período precontractual.

En el período precontractual, la peculiaridad reside en la licitud de realizar indagaciones por la empresa de tendencia sobre alguna de las concepciones ideológicas del candidato al empleo, licitud motivada por el contenido ideológico de la prestación a realizar; de manera que en la selección de trabajadores la empresa podrá investigar algún aspecto de la ideología del candidato al empleo, con el límite de que tal aspecto sea imprescindible para el desarrollo adecuado de la tarea a desarrollar en la empresa -sólo podrá investigarse el aspecto ideológico relacionado con tal finalidad-, opinión mayoritaria en nuestra doctrina (160); en consecuencia sería ilícita la investigación de otros aspectos ideológicos del candidato de ámbito distinto a la ideología de la empresa de tendencia (161). Excepción con base legal en el artículo 1.º 2 del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que excluye de la consideración de discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

En el supuesto de que la empresa de tendencia realice preguntas sobre las creencias del trabajador no relacionadas con el aspecto ideológico de la prestación a efectuar, el candidato no estaría obligado a responder y, en caso de hacerlo, puede responder falsamente a tales cuestiones, siendo irrelevante dicha declaración (162).

Para valorar la licitud de la conducta del empresario de evaluar, favorecer o posponer al candidato en función de la mayor o menor proximidad ideológica con la empresa de tendencia, se distingue según el diferente contenido ideológico de la prestación a realizar: en las tareas ideológicamente fuertes, al resultar necesaria la participación ideológica en la tendencia, se admite la licitud de las informaciones que versen sobre la adhesión personal del candidato a la ideología de la organización, y su valoración como criterio de distinción; en las tareas ideológicamente débiles -de menor contenido moral, representativo o de dirección- sería necesario comprobar caso por caso si la adhe-

(158) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, *No discriminación...*, cit., pág. 380; A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos...*, cit., pág. 46.

(159) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., pág. 96.

(160) J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo...*, cit., pág. 304; A. BAYLOS GRAU, «En torno al Estatuto...», cit., pág. 321 y ss.; F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., pág. 97 y ss.

(161) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, cit., pág. 99.

(162) M. ALONSO OLEA, M.ª E. CASAS BAHAMONDE, *Derecho del trabajo...*, cit., pág. 190.

sión o afinidad ideológica entre las partes coadyuva o asegura el más correcto cumplimiento de la prestación, en caso afirmativo sería lícita la valoración de dicha afinidad ideológica, en caso contrario si se trata de una falsa suposición sin fundamento objetivo en la concreta deuda laboral, tal criterio debería considerarse inconstitucional y discriminatorio (163).

b) Durante el desarrollo de la relación laboral.

Durante el desarrollo de la relación laboral de contenido ideológico, el poder de dirección y control del empresario se extiende no sólo al contenido profesional de la prestación, sino también al contenido ideológico, por ello las órdenes empresariales referentes a este aspecto de la prestación serán lícitas siempre que no excedan lo negociado contractualmente (164).

Las limitaciones en la libertad de expresión del trabajador afectan al aspecto ideológico relacionado con la actividad de la empresa de tendencia, siempre que puedan tener incidencia contractual, sean declaraciones conocidas o difundidas públicamente. Cuando se trata de críticas que el trabajador dirige a la ideología o a alguno de los mensajes propagados por la organización, es necesario valorar el ánimo o la finalidad que mueve al trabajador, el contenido informativo o no de las críticas, la veracidad de la información aportada y la adecuación o no de dicho comportamiento a las exigencias subjetivas y objetivas que la buena fe impone en función de la prestación desarrollada (165). Cuando las declaraciones del trabajador se refieran a su no participación o adhesión personal en la ideología que propaga la empresa, hay que valorar la tarea que desarrolla el trabajador y la incidencia que tales declaraciones tienen sobre los deberes inherentes a la prestación laboral. En las tareas de contenido ideológico débil las discrepancias pueden ser lícitas si no inciden en la correcta realización de la prestación laboral y se respeta la ideología propagada por la empresa de tendencia; no obstante, el trabajador debe darles la mínima publicidad posible relegándolas del conocimiento público y manteniéndolas en el ámbito privado (166); al contrario, en las tareas de contenido ideológico fuerte los trabajadores deben asumir pública y externamente la ideología difundida por la empresa y sólo podrán discrepar de la misma en los estrechos márgenes que se permita en relación con el vínculo que le une a la empresa (167).

En la vida privada del trabajador la peculiaridad se centra en que el contenido de la obligación puede englobar actitudes o comportamientos extralaborales (168) que tengan relación con las obligaciones inherentes al contrato, por ello el trabajador estará obligado a conservar en su actividad privada, pública y conocida, los aspectos ideológicos necesarios para el correcto desarrollo de la prestación laboral (169).

(163) F. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., págs. 195-172.

(164) M. ALONSO OLEA, M.ª E. CASAS BAHAMONDE, *Derecho del trabajo...*, cit., pág. 344.

(165) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo...*, cit., pág. 224.

(166) M.ª F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Libertad ideológica...», cit., pág. 440.

(167) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y...*, cit., pág. 226.

(168) J.L. GOÑI SEIN, *El respeto...*, cit., pág. 286.

(169) F.J. CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo...*, cit., pág. 181.

c) En la extinción contractual.

En la extinción del contrato de trabajo las peculiaridades jurídicas se constriñen al supuesto de que el trabajador cambie de creencias de forma que se produzca incompatibilidad con su prestación laboral, o al supuesto de que tal incompatibilidad se produzca a consecuencia de una alteración sustancial de la ideología de la organización de tendencia.

El cambio ideológico del trabajador puede producir incompatibilidad entre la prestación laboral y la nueva ideología, pero para que tenga incidencia en la relación laboral ha de manifestarse públicamente e influir en la correcta ejecución de la prestación convenida, ya que en caso contrario, si se mantienen en el fuero interno, la empresa no tendría justificación para extinguir la relación laboral (170). Cuando la incompatibilidad se manifiesta públicamente a través de declaraciones destinadas a causar grave daño a la entidad o a su ideología tal conducta puede ser constitutiva de incumplimiento contractual sancionable con despido disciplinario (171); al contrario, cuando la incompatibilidad se manifieste en una incapacidad permanente para la adecuada ejecución de la prestación laboral, la extinción del contrato ha de plantearse a través del despido por causa objetiva por ineptitud sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, previsto en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores (172), al tratarse de un incumplimiento contractual inimputable al trabajador que produce la ineptitud para la realización de la prestación que venía desempeñando con anterioridad.

El cambio sustancial de la ideología propugnada por la empresa de tendencia puede producir un grave perjuicio a la dignidad del trabajador al significar el asumir o respetar una ideología que no se comparte, que puede provocar una grave incompatibilidad entre la ideología del trabajador y la ejecución de la prestación laboral, motivo por el que se admite que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo en base a lo dispuesto en el artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo al trabajador la prueba del grave daño a su dignidad producido por la alteración sustancial ideológica (173).

(170) J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», *cit.*, pág. 296.

(171) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, *cit.*, pág. 104; G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, *cit.*, pág. 221.

(172) Cuestión no pacífica en la doctrina, en este sentido J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», *cit.*, pág. 305; A. BAYLOS GRAU, «Despido de un profesor de religión en un colegio privado», en *Revista de Política Social*, número 126, pág. 269; G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión...*, *cit.*, pág. 220 y ss. Opinión contraria mantiene F. CALVO GALLEGU, *Contrato de trabajo...*, *cit.*, pág. 256, en base al carácter inimputable de tal causa.

(173) F.R. BLAT GIMENO, *Relaciones laborales...*, *cit.*, pág. 127; F.J. CALVO GALLEGU, *Libertad ideológica...*, *cit.*, pág. 270.