



LIBERTAD IDEOLÓGICA, CONTRATO DE TRABAJO Y OBJECCIÓN DE CONCIENCIA

Miguel Rodríguez-Piñero

Los derechos y libertades fundamentales del trabajador, como tal, como ciudadano y como persona, han dado una nueva dimensión al Derecho del Trabajo y le han impuesto una conjunción o coordinación entre la interpretación y aplicación de la Constitución y la interpretación y aplicación de las disposiciones laborales que afectan a esos derechos fundamentales, en lo que se ha llamado reinterpretación constitucional del Derecho del Trabajo. Ello ha afectado a la incidencia de los derechos fundamentales del trabajador en el contrato de trabajo en el que se pone en juego directamente la persona, su dignidad y su libertad resultando decisivo que los valores éticos y los derechos constitucionales informen también el contenido de ese contrato. Es doctrina constitucional consolidada que la celebración del contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos constitucionales y que las organizaciones productivas no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan las relaciones laborales (STC 88/1985).

Ello implica la “interiorización de los derechos fundamentales en los mecanismos contractuales” (ORTIZ LALLANA), una “recomposición constitucional del contrato de trabajo” (DEL REY) que ha dado lugar a conflictos entre los derechos fundamentales y

las obligaciones asumidas por el trabajador, que deben evitarse y transigirse a través de un delicado proceso de adaptación y de ponderación de los derechos fundamentales y de las obligaciones contractuales. La libertad de empresa y el contrato de trabajo no son sin más un título legitimador de limitaciones de los derechos fundamentales, pues el trabajador no pierde su condición de ciudadano por insertarse en la empresa; a su vez, los derechos fundamentales no pueden invocarse por sí solos como cláusulas de excepción ilimitadas que autorizasen el incumplimiento por el trabajador de sus deberes y obligaciones laborales (STC 129/1989).

Según conocida jurisprudencia constitucional, la libertad constitucionalmente protegida no podrá invocarse para romper el marco normativo y contractual de la relación laboral, pero los principios que la informan, y que preservan el honesto y leal cumplimiento por las partes de sus obligaciones respectivas, no podrán entenderse en términos que impidan, más allá de los imperativos impuestos por el contrato, el ejercicio de la libertad que la Constitución garantiza (STC 6/1988). El cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones laborales proscribire una actuación del trabajador dirigida intencionalmente a inferir un daño moral o material al empleador; el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza no pueden ampararse bajo ningún derecho constitucional (STC 6/1988). A su vez, los derechos fundamentales modalizan el contenido del contrato y, en especial, el ejercicio de los poderes empresariales que no puede producir resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, incluida la sanción por el ejercicio legítimo de tales derechos por parte del trabajador (STC 94/1984).

Los derechos fundamentales han de aplicarse “moduladamente” en el contrato de trabajo para hacerlos compatibles con los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada voluntariamente por las partes (STC 177/1988), y para tutelar legítimos intereses empresariales (STC 204/1997). La “modalización constitucional” del contrato de trabajo implica la búsqueda

de una concordancia práctica y de un adecuado equilibrio entre las obligaciones laborales del trabajador y el ámbito de sus libertades y derechos constitucionales (STC 6/1988). Ello se desarrolla sobre todo en prohibiciones o límites, como orden público constitucional, por ejemplo, obligando al respeto a la intimidad en el tratamiento informático de los datos personales, pero también integrando cláusulas generales, como la buena fe (STC 6/1995), o complementado el contenido del contrato, de modo que los derechos fundamentales influyen en la dinámica del contrato y en la interpretación y aplicación de las normas laborales referentes al mismo.

En suma, las obligaciones y derechos contractuales están condicionadas por los derechos fundamentales del trabajador y, a su vez, el ejercicio de éstos ha de respetar exigencias y limitaciones legítimas derivadas del contrato, que puede condicionar el ejercicio del derecho o la libertad.

Para asegurar la vigencia de los derechos fundamentales de la persona o del ciudadano en el contrato de trabajo, el Tribunal Constitucional les ha aplicado el tratamiento (nulidad radical y desplazamiento de la carga de la prueba) de los llamados despidos discriminatorios, en relación con la libertad sindical y la no discriminación del art. 14 CE.

Ello ha dado lugar a una protección especialmente intensa de aquellos derechos fundamentales cuya protección se ha vinculado a la dignidad de la persona humana (art. 10.1 CE). A ella se refiere el Estatuto de los Trabajadores al reconocer un derecho “contractual” del trabajador a la consideración debida a su dignidad (art. 4 e)) y al prescribir que la dirección y control de la actividad laboral ha de hacerse por el empresario con “la consideración debida a su dignidad humana”.

Tomar como punto de partida el art. 10.1 CE ha permitido que la dignidad de la persona, la inviolabilidad de los derechos “que le son inherentes” y el libre desarrollo de la personalidad hayan sido el elemento común de referencia para garantizar los derechos

fundamentales y las libertades públicas del trabajador en el contrato de trabajo, y para evitar que en el desarrollo del contrato el trabajador viera afectada su dignidad, su personalidad y los derechos inherentes al ser humano, no sólo en su aspecto externo, sino también en el ámbito interno del modo de ser y de pensar.

Ciertos derechos fundamentales que especialmente afectan a la dignidad y libertades de la persona (a la intimidad, a la libertad ideológica, de expresión y de conciencia) están adquiriendo una especial relevancia en el seno de la empresa y del contrato de trabajo tanto por una mayor sensibilidad actual hacia la protección genérica de esos derechos como por su mayor puesta en peligro, a consecuencia de nuevas tecnologías de información y control, en el seno de las organizaciones productivas. Algunas sentencias constitucionales recientes han completado y matizado doctrina anterior sobre la incidencia de esos derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

El Tribunal Constitucional había calificado el derecho a la intimidad como una facultad de exclusión del trabajador de la esfera de su intimidad personal y familiar y de sustraerla a intromisiones extrañas de la empresa por formar parte del ámbito de la vida privada (STC 170/1987). Más recientemente ha afirmado que, en relación con el contrato de trabajo, ese derecho implica “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana” (STC 70/1997), que, desde su conexión con el respeto a la dignidad resulta aplicable plenamente en el contrato de trabajo y frente a injerencias del empresario (SSTC 98 y 186/2000).

Los límites “contractuales” de las facultades de control empresarial obtienen una base y una protección constitucional y se han abierto a nuevos campos, p.ej., una protección constitucional reforzada frente al llamado acoso sexual, entendido como “un atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad, en desdoro de la dignidad humana (art.

10.1 CE)” (STC 224/1999). También ha puesto en primer plano la prohibición de indagaciones sobre la opción ideológica o religiosa del trabajador, incluida la reserva sobre la opción ideológica se ha incluido también la pertenencia sindical. La STC 292/1993, ha afirmado que la revelación de la afiliación sindical es un derecho personal y exclusivo del trabajador, que no puede exigirse al trabajador sin vulnerar su libertad ideológica además de la sindical.

Esa referencia a la libertad ideológica muestra la conexión existente entre el respeto de la dignidad del trabajador y su privacidad con los derechos fundamentales de la libertad ideológica o religiosa y con la prohibición de declarar sobre la propia ideología y creencias consagrados en el art. 16 CE que se conectan a la esfera más profunda de la conciencia de la persona y de su libertad de pensamiento. Estos derechos, junto a los derechos a la libertad de información y de expresión del art. 20 CE, con los que tienen bastante conexión, tienen un significado institucional y objetivo; son elementos estructurales centrales del sistema democrático, y aseguran la libertad y el pluralismo, valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1 CE) bases del Estado social y democrático de Derecho, sin los que no podría desarrollarse el régimen democrático (STC 20/2000).

Las libertades de opinión y expresión inciden en el desarrollo del contrato de trabajo e implican una “tolerancia y respeto de la discrepancia y diferencia” en “todas las opciones que suscita la vida personal y social” (STC 292/1993).

Existe una muy amplia jurisprudencia constitucional sobre los derechos de libre expresión y de información, sobre el conflicto entre el derecho a la información y el derecho al honor y sobre la relación entre el carácter veraz de la información y el deber de diligencia del informante. Esa doctrina se ha aplicado y adaptado para determinar la incidencia de la libertad de expresión e información en el contrato de trabajo, al analizar el conflicto entre el derecho fundamental implicado y la autorregulación privada que

supone el compromiso contractual, para determinar en qué medida el compromiso contractual puede limitar legítimamente el derecho fundamental.

En equilibrio exigible entre deberes contractuales y la libertad de expresión e información, los límites de ésta operan en la medida imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad laboral, por ser el contrato un límite “débil” frente al fuerte que representa la intersección del derecho fundamental con otros principios y derechos subjetivos consagrados por la Constitución (STC 241/1999), lo que puede afectar a aspectos relativos a la opción ideológica.

La restricción del ejercicio de esos derechos ha de estar basada en razones estrictas de necesidad y acreditarse por quien las alega (STC 52/1995) a no ser que la comprensión del derecho fundamental de que se trate constituya una faceta esencial y legítima del objeto del contrato, supuesto en que el consentimiento contractual del trabajador contribuye a crear la limitación. Los parámetros que la jurisprudencia constitucional ha utilizado para establecer los límites de ejercicio por el trabajador del derecho constitucional de expresión y a comunicar información veraz son los generales aplicables a esos derechos; la veracidad de la información, en cuanto exigencia de diligencia el informador y la relevancia la relevancia pública de la información que ha de ser tomada en cuenta, porque ningún deber contractual de buena fe del trabajador obliga a silenciar hechos ilícitos. La relevancia o trascendencia pública de la información refleja la idea de la prevalencia del un interés público en la información-denuncia del trabajador (DEL REY).

Se ampara también el uso de la libertad de expresión e información con carácter reivindicativo para defender intereses laborales, vinculando el ejercicio del derecho de información o de la libertad de expresión al derecho de libertad sindical que los refuerza.



La relevancia pública de la información que el Tribunal Constitucional utiliza como criterio de ponderación frente al derecho al honor se traslada así al ámbito del contrato de trabajo y legitimar la comunicación de informaciones o de opiniones que han podido molestar al empresario, porque suponen críticas hacia su gestión. El Tribunal Constitucional distingue las críticas relativas a la situación general, amparadas plenamente por la libertad de expresión, y las críticas concretas al centro donde el trabajador preste sus servicios. Respecto a ellas ha entendido que los deberes específicos del trabajador pueden atenuar la trascendencia de opiniones o informaciones de relevancia o interés público (STC 1/1988). Esa protección es especialmente intensa respecto a la difusión de informaciones sobre ilícitos o irregularidades de la Administración Pública (STC 6/1988), o que expresen discrepancias sobre el modo de gestionar el servicio público (STC 186/1996). Pero también ha amparado críticas realizadas por un empleado de un banco contra la gestión del presidente de la entidad, por considerar que sus manifestaciones críticas debían ponderarse teniendo en cuenta el foro y el modo específicos en el que se emitieron y que no fueron injuriosas, vejatorias o innecesarias, ni lesivas del derecho al honor del gestor social o del prestigio de la empresa (no equiparable con el derecho fundamental al honor), no dando importancia a que las manifestaciones hubieran resultado ciertas, al estarse ante el ejercicio de la libertad de expresión y no de la libertad de información (STC 20/2002).

La doctrina sentada en la STC 20/2002 ha sido bastante matizada por la más reciente STC 126/2003 relativa a un despido a consecuencia de declaraciones realizadas por un trabajador a diversos medios de comunicación sobre el incumplimiento por la empresa de sus normas de seguridad y la escasa fiabilidad de sus productos. También en este caso la comunicación cuestionada suponía crítica a la gestión de la empresa, expresaba una discrepancia pública sobre su forma de organizar y gestionar la producción. Sin embargo, a diferencia de la STC 20/2002, la STC

126/2003 no ha examinado la cuestión desde la libertad de expresión sino desde la libertad de información y por ello desde el criterio de la veracidad informativa, aunque la exigencia de veracidad la conecte no con la verdad procesal o material sino, de acuerdo a jurisprudencia constitucional reiterada, a la conducta diligente del informador y en el atenerse éste a los datos objetivos procedentes de fuentes serias y fiables disponibles en el momento en que la noticia se produce (STC 154/1999).

El criterio de la diligencia del informador es más propio del profesional de los medios que del trabajador, que tiene acceso directo a esos datos objetivos y donde resulta relevante sobre todo el modo de obtener la información. En el caso del contrato de trabajo lo decisivo es la comunicación de una información a la que se ha tenido acceso por el hecho de una prestación de trabajo, y en esa línea lo relevante pueden ser las razones que justifiquen la posibilidad de llamar la atención pública sobre un tema interno de la empresa, en relación con la confidencialidad y el deber de sigilo, con la forma de comunicarse y con el interés objetivo de la materia informada.

Quizás por ello la STC 126/2003 no haya insistido tanto en la falta de veracidad alegada por la empresa de la información, las deficiencias de medidas de seguridad en una actividad de alto riesgo y elevada peligrosidad, sino en el contenido de la información “inevitablemente alarmista” que por ello había ocasionado un detrimento “excesivo” e innecesario de los intereses empresariales (“derivados de la libertad de empresa, que también es objeto de garantía constitucional”) perjudicando la “imagen pública de la empresa”. La Sentencia destaca que se haya utilizado a los medios de comunicación como cauce informativo, considerando que ello era innecesario para el cumplimiento de los fines pretendidos y generaba un perjuicio excesivo para una de las partes.

El argumento no es aceptable en la medida en que supone un límite indirecto a la libertad de prensa y si en verdad hubiera sido



cierta la noticia, al estar en juego la vida y la seguridad de las personas, el derecho a la información hubiera prevalecido sobre la tutela del prestigio y de la imagen de la empresa. La STC 126/2003 parece abrir una línea, en cierto contraste con la STC 6/1988, que se conecta con el conocido supuesto norteamericano de “tocar el silbato”, en que se exige del informante una cualificada buena fe en la denuncia de las irregularidades en la empresa, partiendo incluso de la exigencia de advertencia previa de esas irregularidades a los responsables.

En este caso el Tribunal Constitucional alude a la buena fe para no justificar la conducta de quien tras varios años de actividad laboral sin haber denunciado o haberse quejado u observado crítica alguna sobre la seguridad del proceso productivo y como presión o represalia sobre su posible inclusión en una lista de despedidos a instrumentado el ejercicio de su derecho a la información “al servicio de sus intereses profesionales” más inmediatos, generando un daño desproporcionado en perjuicio de la empresa y de sus derechos. Ese perjuicio considerable y desproporcionado evidenciaba, en las circunstancias concurrentes una mala fe del trabajador que hubiera podido llevar a justificar más adecuadamente el fallo constitucional cuyos razonamientos han sido por ello criticados por un fundamentado voto particular. Hubiera sido conveniente recordar la jurisprudencia precedente sobre el ejercicio de buena fe de la libertad de expresión e información sin “animus docendi” y no poniendo en peligro la estabilidad o la viabilidad económica de la empresa (SSTC 120/1983 y 88/1985).

En el asunto examinado por la STC 126/2003 no se han aducido razones de conciencia ni en el informante se manifestaban preocupaciones ideológicas, políticas o medioambientales. En otros casos, el Tribunal Constitucional ha podido poner en conexión las libertades de información y de expresión por las de opinión ideológica o religiosa en su incidencia en el contrato de trabajo.

En relación con la libertad religiosa, el Tribunal Constitucional ha entendido que no puede ser invocada por el trabajador para eximirse de sus obligaciones laborales, voluntariamente asumidas, cuando éstas se interfirieran con esas creencias, ni da derecho al trabajador para que el empresario readapte la organización o las condiciones de trabajo a los deberes religiosos, como excepción a la organización general establecida por la empresa sin que con base en la libertad religiosa pueda imponerse al empresario una excepción o dispensa al régimen general de jornada (STC 19/1985).

La libertad religiosa incide en el contrato de trabajo, pero sólo en el sentido de imponer la no discriminación por razones religiosas, de exigir del empresario un principio de neutralidad o no confesionalidad, que implica que éste no puede imponer al trabajador sus propias creencias, ni puede impedirle profesar o ejercer esas creencias. En la misma lógica el Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho a la educación del art. 27.1 CE, no puede utilizarse para justificar el incumplimiento del trabajador de sus deberes laborales frente a medidas organizativas racionales que el empleador implante o para imponer de forma incondicionada compatibilidad entre la asistencia a clase y la asistencia al trabajo desplazando sobre el empleador la carga prestacional del derecho a la educación (STC 129/1989).

La libertad ideológica o religiosa implican así una exigencia mutua de neutralidad en el contrato de trabajo, una empresa “laica”. En principio no implican derechos “de resistencia” del trabajador, dado que la relación laboral tiene una base consensual, y al trabajador siempre le quedaría la salida de dimitir.

Sin embargo, la actividad que realiza la empresa o el trabajo que presta el trabajador pueden ser no “neutros”, y suponer opciones religiosas, políticas o ideológicas. Es el caso de las llamadas empresas de tendencia, que, además de ejercicio de libertad de empresa, son ejercicio de libertad ideológica, religiosa o educativa de la entidad que las crea en los que existe un interés



constitucionalmente tutelable respecto de la opción ideológica o confesional base misma de la organización productiva a cuyo servicio se presta el trabajo.

La tutela del pluralismo político, ideológico y religioso no permite desconocer ese específico interés, no puramente patrimonial, del empresario, un límite legítimo al ejercicio del derecho fundamental de expresión del trabajador y de defensa de sus propias ideas, puede derivar de su ingreso voluntario en una organización productiva “de tendencia”, en la que el respeto a esa tendencia puede considerarse como una exigencia organizativa y como una salvaguardia de la subsistencia de la estructura empresarial.

La opinión ideológica del trabajador no podría impedir el funcionamiento adecuado de la organización productiva y es exigible al trabajador la modulación de su derecho fundamental a la “gestión ideológica” de la empresa, que es la base de su propia existencia (FERNÁNDEZ LÓPEZ). Las organizaciones de tendencia pueden limitar así el ejercicio de determinados derechos fundamentales de sus trabajadores cuando sea necesario para el correcto funcionamiento de la organización y en la medida “que sea inevitable para salvaguardar la normal actividad ideológica de esos entes, garantizada constitucionalmente” (CALVO). De ahí la relevancia del contenido del trabajo realizado, o sea, que se trate de un “trabajo ideológico” cuyas prestaciones tengan un carácter marcadamente ideológico o representativo.

Para el Tribunal Constitucional es incuestionable que en los centros docentes privados los profesores están obligados a respetar el ideario educativo propio del centro (STC 5/1981). Una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro puede ser causa legítima de despido, pero no la simple disconformidad personal con el ideario si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del centro. El mero conflicto ideológico en el que el ideario de la profesora fuera contrario al del centro no justifica el despido si no se ha exte-

riorizado de forma perturbadora para la actividad educativa (STC 47/1985).

No se requiere así una conformidad de convicción personal con el ideario del centro educativo, pero el posible conflicto ideológico “personal” no puede exteriorizarse de forma que incida en la actividad laboral al servicio del ideario empresarial. El carácter neutral o ideologizado de la actividad laboral desempeñada, ha sido elemento determinante en la STC 106/1996 relativa al despido de una auxiliar de clínica de un hospital que pertenecía a una orden religiosa, por haber realizado comentarios despectivos respecto a una actividad religiosa llevada a cabo dentro del hospital. El Tribunal Constitucional ha entendido que, aunque la entidad titular del hospital fuera una orden religiosa hospitalaria, la relación laboral no se había concertado con la orden religiosa, sino con un centro hospitalario, dependiente de aquélla, cuya finalidad no es difundir un ideario religioso, sino asistencial o sanitaria. Una finalidad caritativa ha podido llevar a crear el hospital al servicio del ideario religioso, sin embargo, no podría operar en el ámbito de las relaciones laborales en el centro sanitario no extendiéndose directamente a la relación laboral el ideario religioso de la entidad titular. Según la STC 106/1996 “el carácter meramente neutral de la actividad de la trabajadora –auxiliar de clínica– respecto al ideario de la empresa no es susceptible de limitar las libertades constitucionales de aquélla”. El compromiso contractual no incluye, pues, la coincidencia personal con la ideología o confesionalidad de la organización productiva, sólo impone “neutralidad” del trabajador que, aún sin renunciar a sus propias convicciones, en el desarrollo de su actividad laboral debe respetar y no debe tratar de enfrentarse con la opción ideológica de la organización en que presta sus servicios propagando en ella sus propias ideas. El principio de neutralidad ha justificado en otros sistemas la prohibición general de actividades políticas o confesionales en la empresa, con el límite o reserva de la afiliación sindical.



Una excepción es el supuesto específico de la llamada cláusula de conciencia de los profesionales de la información, recogida, junto al secreto profesional del periodista, como manifestación singular del derecho a comunicar y recibir libremente información veraz. El art. 20.1 d) CE, ha ordenado al legislador su regulación lo que ha hecho algo tardíamente en el art. 2.1 LO 2/1997, que permite resolver el contrato de trabajo con derecho a una indemnización ante el cambio de línea ideológica del medio para el cual trabaja el profesional. El derecho a la cláusula de conciencia, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos próximos, ha adquirido relevancia constitucional, y como derecho constitucional que es preexiste a la norma legal que lo ha regulado y es un derecho vinculado a la libertad de información y comunicación, a cuyo servicio están los profesionales de la información, que se considera pieza esencial del Estado democrático, para garantizar la formación de una opinión pública libre y la realización del pluralismo (SSTC 240/1999 y 173/1995).

Para el Tribunal Constitucional, aunque la cláusula de conciencia tiene su ámbito de aplicación “en las relaciones contractuales de los profesionales de la información con la empresa de comunicación para las que trabaja, con vistas a la garantía del ejercicio de su propia libertad informativa” (STC 225/2002), su reconocimiento “al profesional de la comunicación en el ejercicio de su libertad de información no puede entenderse exclusivamente como un derecho particular de aquél, sino, al tiempo, como garantía de que a su través se preserva igualmente la satisfacción del carácter objetivo de dicha libertad, de su papel como pieza básica en el sistema democrático y de su finalidad como derecho a transmitir y recibir una información libre y plural” (STC 199/1999). Sin embargo, la cláusula de conciencia es también un instrumento de protección de las propias convicciones (“protege la libertad ideológica, el derecho de opinión y la ética profesional del periodista” según la STC 225/2002) además de la libertad de información, que alcanza su máximo nivel cuando es ejercida por

los profesionales del medio a través de la prensa, también frente a las propias empresas de comunicación, contribuyendo a preservar el pluralismo y a paliar “el efecto silenciador del mercado de la comunicación”.

El derecho a la cláusula de conciencia protege únicamente al profesional de la información frente a un cambio en la línea ideológica o de pensamiento del medio, al servicio de determinados intereses o ideas, que puede suponer un conflicto con la libertad ideológica del informador profesional, que cuando entra en el medio conoce y en cierto sentido acepta esa línea ideológica. La cláusula opera cuando ese cambio determina paralelamente una alteración en el contenido y presentación de las noticias que se transmiten, dificultando o impidiendo el ejercicio de la libertad informativa del profesional en las condiciones pactadas inicialmente. Las funciones del periodista deben estar afectadas por el cambio o desvío de la línea ideológica, produciendo un conflicto entre la legítima mutación ideológica del medio con la posición ideológica y la conciencia profesional del periodista.

El periodista tiene el derecho de preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considere amenazada también para evitar que la permanencia transitoria del profesional provoque una apariencia engañosa, en relación con la confianza y credibilidad que pueden proporcionar el prestigio y la seriedad de los profesionales que trabajan en el medio, y para evitar también conflictos con la empresa por razón “de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial” que pueden perjudicarle (STC 225/2002). Si ese cambio de línea ideológica no se produjera, o no hubiere afectado a las funciones profesionales del periodista, no operará la cláusula de conciencia que no incluye así una facultad resolutoria del contrato (más bien una extinción causal del contrato con indemnización por voluntad del profesional de la información) por meras discrepancias con la orientación informativa del medio cuando no ha

habido cambio de orientación o no afecta al ejercicio de la profesión periodística (STC 199/1999).

La posibilidad de una dimisión previa, con posterior reclamación judicial de la indemnización, que está en el origen histórico del derecho a la cláusula de conciencia, no es una cuestión procedimental, afecta al contenido del derecho para proteger la decisión del periodista, proporcionada y razonablemente inspirada en un propósito de preservación de su independencia para el desempeño de la función profesional informativa, sin que la duda interpretativa respecto del procedimiento de ejercicio del derecho no pueda desembocar en limitaciones que lo hagan impracticable, lo dificulten más allá de lo razonable, o lo despojen de la necesaria protección (STC 225/2002). Para el Tribunal Constitucional una protección tan básica como tajante ofrecida por el art. 20.1, d) CE incluye también el derecho a la paralización inmediata de la prestación laboral “ante problemas de conciencia como los descritos... y es que se debate en estos terrenos no ya la intensidad deseable en la tutela ofrecida por el derecho a la cláusula de conciencia, sino los niveles mínimos o elementales que hacen reconocible la cobertura constitucional” (STC 225/2002).

La cláusula de conciencia a favor de los profesionales de la información, pese a su limitado marco vinculado al cambio de línea ideológica, permite plantear si esa protección es una excepción en tutela de la libertad de información y expresión del periodista, y, genéricamente, de la libertad de prensa, o si podría extenderse también a otras actividades laborales para proteger en ella la libertad de conciencia y la ética profesional.

La neutralización ideológica o confesional de la empresa no implica una neutralización de las convicciones personales y éticas del trabajador. Si los imperativos éticos pueden legitimar al trabajador para denunciar irregularidades, cabe preguntar si está también legitimado para no prestarse a ellas, o más genéricamente, en que medida se protegen constitucionalmente las con-

vicciones éticas, y la buena conciencia que forman parte de la dignidad humana.

Ello afecta específicamente a algunas profesiones o actividades al ser objeto de contratación laboral, aunque la Constitución sólo se refiera, además de a la cláusula de conciencia del periodista, a la libertad de cátedra (art. 20 c)), que se coloca significativamente en el mismo artículo en que se reconoce el derecho de la libertad de pensamiento, de expresión, de información y a la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, con lo que se evidencia que se trata de proteger el ámbito de convicciones personales del trabajador. El Tribunal Constitucional se refiere precisamente, respecto a la libertad de cátedra, a las “ideas o convicciones que cada profesor asume como propias en relación a la materia objeto de su enseñanza” (STC 212/1993), y la distingue del ejercicio de la libertad de expresión por parte del docente (STC 101/2003).

La objeción de conciencia figura regulada en el art. 30.2 CE respecto a las obligaciones militares de los españoles. El precepto encomienda a la ley regular “con las debidas garantías, la objeción de conciencia” como causa de excepción del art. 30, su tratamiento como mera causa de excepción del servicio militar, y su conversión en realización de la prestación social instrumento sustitutorio del servicio militar, ha cuestionado que la objeción de conciencia del art. 30.2 CE sea un derecho fundamental para garantizar la libertad ideológica, pese a su protección en amparo. El Tribunal Constitucional lo ha negado y lo ha considerado una mera excepción al cumplimiento de un deber general, permitida por el art. 30.2, que requiere un reconocimiento legal “con las debidas garantías”, sin el cual no podría ejercerse el derecho. De modo que esa objeción de conciencia, pese a su relación con el art. 16 CE (libertad ideológica) no ha sido considerada un derecho fundamental (STC 160/1987), ni garantiza en rigor la abstención del objetor sino sólo su derecho a ser declarado exento de un deber que, de no mediar tal declaración, sería exigible bajo coac-

ción (STC 15/1982). El Tribunal ha declarado expresamente que la libertad ideológica o de conciencia (art. 16 CE) “por sí misma, no sería suficiente para liberar a los ciudadanos de deberes constitucionales o ‘subconstitucionales’ por motivos de conciencia, con el riesgo anejo de relativizar los mandatos jurídicos” (STC 160/1987).

La rotunda afirmación de que los motivos de conciencia no liberan a los ciudadanos de deberes constitucionales es aplicable también a los deberes laborales que derivan de un contrato libremente aceptado por el trabajador, y que son deberes que el trabajador conoce y voluntariamente asume. El problema es si la libertad ideológica o de conciencia puede proteger al trabajador frente cambios en líneas ideológicas (p.ej. en un centro de enseñanza) o en tareas que por su naturaleza sean susceptibles de plantear problemas éticos o de conciencia. El tema se ha abordado de forma marginal pero rotunda en relación con la práctica profesional del aborto una vez legalizado éste. El Tribunal Constitucional afirmó que “por lo que se refiere al derecho a objeción de conciencia, que existe y puede ser ejercido con independencia de que se haya dictado o no tal regulación. La objeción de conciencia forma parte del contenido del derecho fundamental a la libertad ideológica y, como ha indicado este Tribunal en diversas ocasiones, la Constitución es directamente aplicable, especialmente en materia de derechos fundamentales” (STC 53/1985).

Se trata de un “obiter” impreciso pero que deja claro que la objeción de conciencia forma parte del contenido de la libertad ideológica y que, por ello, puede derivarse directamente de la Constitución la cual puede legitimar en determinadas circunstancias el incumplimiento por motivos de conciencia de una determinada obligación laboral, más allá del supuesto del aborto reconocido a favor del personal sanitario. Partiendo de la STC 53/1985 la objeción de conciencia en materia de aborto no sería una excepción sino una manifestación específica de una regla que podría extenderse a otros supuestos. En esta línea parece moverse

una jurisprudencia constitucional más reciente más sensible a proteger decisiones personales asumidas en función de las propias condiciones ideológicas o religiosas, si bien no aún en el ámbito laboral.

Así la STC 154/2002 ha considerado legítima, en función de sus creencias religiosas, la oposición de unos padres a una transfusión de sangre a favor de su hijo, que compartía la posición de sus padres y que falleció a consecuencia de esa negativa. Según el Tribunal, la libertad religiosa comprende un espacio interno de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual y una dimensión externa de “agere licere” que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros. El derecho que asiste al creyente de creer y de conducirse personalmente conforme a sus convicciones no está sometido a más límites que los que le imponen el respeto a los derechos fundamentales ajenos y a otros bienes jurídicos protegidos constitucionalmente. Esta afirmación habrá de afectar también al ámbito del contrato de trabajo.

En suma, la jurisprudencia constitucional al afirmar la vigencia de los derechos fundamentales en la empresa y en el contrato de trabajo, no sólo ha garantizando un nivel irreductible de libertades para el trabajador sino un espacio de autodeterminación tratando de evitar una “exigencia de libertad acrítica” (STC 126/2003) impidiendo que, por su “sujeción” contractual el trabajador, haya de renunciar a sus convicciones personales y a sus exigencias éticas.