

LAS EMPRESAS IDEOLOGICAS: APROXIMACION AL CONCEPTO Y SUPUESTOS A LOS QUE SE EXTIENDE

JORGE DE OTADUY
Universidad de Navarra

SUMARIO

I. *Planteamiento*.—II. *Naturaleza de las empresas ideológicas*.—1. Problemática en torno a la tendencia.—2. Interpretación del término «tendencia». Tendencia, interés de la empresa y fines sociales.—3. Definición del concepto.—4. Fundamento constitucional. Libertad de empresa, libertad de pensamiento.—III. *Supuestos a los que tal concepto puede aplicarse*.—1. Organizaciones institucionalmente expresivas de una ideología.—2. Empresas que suministran bienes o servicios de componente ideológico.—IV. *Determinación del concepto «relación laboral de contenido ideológico»*.

I. PLANTEAMIENTO

La vigente Constitución española, que proclama como valores superiores del orden jurídico «la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» (art. 1, 1), establece un amplio régimen de libertad —de libertades— en favor del ciudadano. Exige además de los poderes públicos que promuevan «las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas...» (artículo 9, 2), propiciando el ejercicio colectivo de las libertades. Resultaría improcedente, al menos, extenderse en el tratamiento de estas cuestiones de sobra conocidas y tan ampliamente desarrolladas por la doctrina.

Las normas constitucionales aludidas ofrecen el marco mínimo de referencia para legitimar lo que ahora nos interesa poner de relieve: la facultad de los grupos sociales privados para organizarse en orden a la consecución de fines lícitos.

Las llamadas empresas ideológicas son una especie determinada de esos grupos en los que los individuos se integran y de los que se ocupa el citado artículo 9, 2. Sin pretender adelantar las tesis de nuestro trabajo diremos que, en una primera aproximación, suele aplicarse este concepto a aquellas organizaciones expresivas de una ideología, como son los partidos políticos, los sindicatos y las confesiones religiosas.

En el seno de estas agrupaciones pueden producirse conflictos en el ejercicio de las libertades de sus miembros —algo, por otro lado, bien frecuente en nuestro sistema jurídico— que requieren tratamiento específico desde el punto de vista de los principios constitucionales que inspiran las relaciones de trabajo.

Ha sido la doctrina laboralista, como la más directamente llamada a ofrecer criterios prácticos de solución, la que se ha interesado primariamente del fenómeno de las empresas ideológicas, aunque por ahora, en España, de manera insuficiente. ¿No resulta contradictoria la prohibición de discriminaciones por motivos ideológicos con la facultad reconocida a los grupos privados de fundar organizaciones que pueden dar lugar a prácticas de discriminación en el empleo en razón de la divergencia ideológica del trabajador? Las empresas ideológicas podrían ser terreno abonado para la negación de los derechos fundamentales de libertad.

No resulta difícil atisbar el interés que el estudio de las empresas ideológicas tiene desde la perspectiva del Derecho eclesiástico. El eclesiástico debe prestar atención a todos aquellos problemas, sea cual sea el ámbito jurídico donde se encuentran, en que aparezca implicado el factor religioso. Y las empresas ideológicas hacen relación en alguna medida a las confesiones religiosas. El análisis del tema desde nuestra perspectiva se hace más oportuno desde el momento en que las referencias a las mismas son un tanto imprecisas, habida cuenta de que la doctrina laboralista no tiene por qué aplicar —y no lo ha pretendido— unas nociones técnico-jurídicas ajenas a su disciplina.

Sin embargo, en estas páginas no se aborda específicamente el estudio de las empresas ideológicas en relación a las confesiones religiosas, tema del que me ocuparé en otro lugar, sino que tratan de delinear las cuestiones fundamentales que permitan, como el título del trabajo anuncia, una primera aproximación al concepto de empresas ideológicas. Se soslayan también muchos problemas particulares que se plantean al hilo de la argumentación y que merecen un tratamiento más detenido en otro lugar.

II. NATURALEZA DE LAS EMPRESAS IDEOLÓGICAS

1. *Problemática en torno a la tendencia*

La aproximación al concepto de «empresa de tendencia», traducción del término original alemán *Tendenzbetriebe*, exige preguntarse acerca del papel que asume la ideología de las partes en la relación de trabajo. El principio general establece la independencia de las convicciones personales del trabajador respecto de su prestación laboral. Sin embargo, cuando la ideología se predica de entidades o empresas, se tiende a atribuir a este hecho una cierta relevancia jurídica, con referencia a la formalización de las relaciones de trabajo, aunque la ausencia de una específica normativa presente una figura de contornos poco definidos.

Como señala PEDRAZZOLI, la tendencia o ideología presenta una doble vertiente. En primer lugar, precisa para su existencia del pluralismo. Las diferentes tendencias surgen en el seno de una realidad social garante de la libertad y se concretan a través de formaciones sociales llamadas «intermedias», para designar el espacio que ocupan entre el individuo y el Estado. Sin embargo, una vez formalizada, la tendencia exige para la consecución de su finalidad una cierta dosis de unitarismo: la homogeneidad ideológica interna resulta, por tanto, condición para el desarrollo de la pluralidad ideológica¹.

De esta forma tropezamos con el problema de la libertad individual frente a la libertad del grupo del que el individuo forma parte. En definitiva, escribe PEDRAZZOLI, «el cuadro de referencia es la infinita complejidad del tema del pluralismo»².

Esta cuestión puede plantearse en el seno de una organización de carácter empresarial, o, al menos, que se considere ámbito de aplicación de determinadas normas laborales. Entonces incide de alguna manera en las relaciones que la organización establece con sus trabajadores.

La doctrina señala con carácter general la exigencia de tutelar en la relación de trabajo subordinado los derechos fundamentales del trabajador. En la práctica se traduce en la prohibición de que el empresario, a través de su poder de supremacía general, pueda lesionar los derechos del trabajador realizando discriminaciones arbitrarias —en el momento de la asunción, en el curso de la relación laboral o, sobre todo, en la resolución del contrato— fundadas en las convicciones políticas o ideológicas del trabajador, o en el ejercicio de sus libertades civiles o sindicales que le son constitucionalmente garantizadas. Resultaría inadmisibles, por tanto,

¹ Cfr. M. PEDRAZZOLI, «Poteri di gestione e “tendenza” nell’imprese d’informazione», en *Giurisprudenza italiana*, 1977, IV, pág. 2. Del mismo autor puede consultarse con carácter general sobre esta materia «La clausola dei “caso di coscienza” a favore dei giornalista e la sua evoluzione», en *Giurisprudenza italiana*, 1977, I, 2, col. 87.

² M. PEDRAZZOLI, «Poteri di gestione...», pág. 2.

proceder a la extinción de un contrato de trabajo con fundamento en determinados actos del trabajador que son manifestación de su personalidad y del ámbito de su libertad (la profesión de una determinada fe religiosa o la pertenencia a uno u otro partido político o sindicato, por ejemplo).

Existe un primer límite de carácter general al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores resultante, escribe MANCINI, «de la exigencia de que la actividad de la empresa y su organización se desarrollen de modo regular, sin contratiempos ni desórdenes. Por referirnos solamente al derecho fundamental más significativo (y menos “reconocido” en la empresa), el de libertad de manifestación del pensamiento, diremos que los debates sobre cuestiones políticas o sindicales, las críticas a las actuaciones de la dirección, la lectura de periódicos o de material propagandístico, deberán tener lugar sólo durante las pausas del trabajo y, en todo caso, de forma ordenada, esto es, en el respeto a las opiniones discordantes de los compañeros de trabajo y, naturalmente, de la dirección. La no observancia de estas reglas elementales hace que el ejercicio del derecho se traduzca, según los casos, en incumplimiento de la prestación principal o en violación de las obligaciones de corrección; en otros términos, da lugar a aquella “directa y activa alteración de la paz en la empresa” que —escribe LEISNER— “politiza” la relación de trabajo no menos indebidamente que la prohibición de ejercitar el derecho de libre manifestación del pensamiento durante los intervalos»³.

Sin embargo, existen especiales relaciones de trabajo en las cuales se exige necesariamente, por la peculiar naturaleza de la misma, una conformidad ideológica del prestador de obra con la empresa. Entonces los límites al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores actúan de forma diversa: la subordinación a la dirección empresarial adquiere una mayor extensión, abarcando ciertas manifestaciones de su personalidad, objeto de rigurosa tutela constitucional y como tales irrenunciables e indisponibles en las relaciones ordinarias. Este «segundo orden de límites, continúa MANCINI, encuentra justificación en la peculiar naturaleza de la relación que liga al prestador a un empresario, *rectius*, a un dador de trabajo por su naturaleza “politizado”, o más ampliamente, operante para la realización de fines que presuponen la adhesión a una específica ideología o concepción del mundo (empresa periodística, partido político, sindicato, comunidad religiosa, etc.). Las particulares exigencias de estas empresas o asociaciones en el plano del Derecho del trabajo han sido reconocidas por el legislador alemán en el párrafo 81 de la *Betriebsverfassungsgesetz*, que limita considerablemente los poderes de los Consejos de empresa»⁴.

³ G. F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro., II. Il recesso straordinario. Il negozio di recesso*, Milán 1965, pág. 103.

⁴ G. F. MANCINI, *Il recesso...*, pág. 103.

A ello hace también referencia ALONSO OLEA cuando sostiene que «en las llamadas empresas ideológicas, en las que la promoción y defensa de ideas determinadas es precisamente su fin institucional, es posible exigir del trabajador actitud o conducta congruente con un determinado ideal o visión del mundo, ya que en este caso no se violaría la prohibición de discriminación del Estatuto de los trabajadores, artículo 4, 2, c)»⁵.

El examen del «fenómeno tendencia», que si en Italia, como asegura GUERINI⁶, se encuentra poco estudiado en España se presenta como un camino no comenzado casi a transitar por la doctrina, requiere una especial cautela. En la relación laboral no se protege la ideología de una de las partes sin restringir el ámbito de la otra. Pero el problema está ahí, perfectamente delimitado en nuestro ordenamiento en virtud del artículo 17, 1, del Estatuto de los trabajadores⁷ que veda cualquier discriminación en las relaciones laborales, entre otros motivos, por las ideas religiosas o políticas del trabajador. ¿Es compatible esta disposición con las empresas de tendencia? «Si se prohíbe discriminar por ideología o creencia, nos preguntamos con RODRÍGUEZ PIÑERO, ¿esta prohibición se aplica también a aquellas organizaciones cuya finalidad, precisamente, es realizar programas ideológicos o de creencia?»⁸. A falta de una realidad normativa expresa sobre la materia, el intérprete se encuentra obligado a realizar una exégesis de las normas constitucionales y ordinarias que puedan ofrecer criterios válidos de solución.

⁵ M. ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, 7.^a ed., Madrid 1982, pág. 268. El texto del artículo 4.º, 2, c), es del siguiente tenor:

«2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

.....
c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

⁶ Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza e le norme penali dello statuto dei lavoratori», en *Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza sociale*, marzo de 1981 (XXXII), núm. 3, página 150.

⁷ El artículo 17, 1, establece: «Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.»

⁸ M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación en las relaciones laborales», en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores*, tomo IV, Madrid 1983, pág. 378.

2. Interpretación del término «tendencia». Tendencia, interés de la empresa y fines sociales

La existencia de relaciones laborales especiales, con fundamento en la tendencia de la empresa, obliga a determinar cuándo nos encontramos efectivamente ante una auténtica ideología capaz de producir los importantes efectos jurídicos sobre la relación de trabajo —en su inicio, ejercicio y extinción— que la doctrina reconoce.

En caso contrario se corre el riesgo, como señala PEDRAZZOLI, de aplicar de forma indiscriminada la fórmula «tendencia» para resolver los conflictos de intereses individuales, dando lugar a una categoría de sujetos privilegiados sobre otros sub-protegidos. El peligro aumenta si tenemos en cuenta que en nuestro país no se encuentra legalmente definido el concepto «tendencia» ni determinado quién deba ser titular del mismo⁹.

PEDRAZZOLI aborda de manera orgánica las limitaciones que el régimen de la empresa ideológica puede producir en los derechos de los trabajadores. En primer lugar, opera sobre los derechos de participación que pueden ser reducidos en la medida en que se potencia el poder de dirección del empresario para asegurar la consecución de la finalidad de la organización¹⁰.

En segundo lugar, la tendencia incide sobre la extensión de los derechos fundamentales de los trabajadores; puede verse limitado el derecho a la libre manifestación del pensamiento; relajarse en cierta medida la prohibición de inquirir sobre la vida privada del trabajador antes de concluir el contrato; considerarse como *culpa in contrabando* el ocultamiento de sucesos acaecidos con anterioridad al momento de la estipulación del contrato...¹¹.

Se ha puesto también de relieve que comportamientos del trabajador en otra empresa irrelevantes pueden constituir, en este tipo de empresas, causa de extinción del contrato.

Unas consecuencias jurídicas de tal magnitud exigen una estricta precisión de los supuestos a los que puede aplicarse. Como ha expresado el Tribunal Constitucional italiano en sentencia de 8 de julio de 1975, la restricción de algunos derechos para los trabajadores dependientes de organizaciones de tendencia no comporta la violación del principio de igualdad, siempre y cuando la diversidad de tratamiento sea razonable, porque encuentra su causa en una diversidad sustancial de situaciones. Eso es lo que sucede, afirman los jueces italianos, en el caso de las organizaciones de tendencia, cuya razón de ser es precisamente la promoción de una concreta opción ideológica¹².

⁹ Cfr. M. PEDRAZZOLI, «Poteri di gestione...», pág. 3.

¹⁰ Cfr. M. PEDRAZZOLI, «Poteri di gestione...», pág. 6, donde se refiere concretamente a la legislación alemana sobre protección de la tendencia y cogestión.

¹¹ Cfr. M. PEDRAZZOLI, «Poteri di gestione...», pág. 7.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de julio de 1975, núm. 189, *Foro italiano*, 1975, I, págs. 1578 y sigs.

No resulta entonces suficiente, para calificar a una empresa como ideológica, atender exclusivamente a la declaración de adscripción voluntaria del empleador a uno u otro fin. Según esto, quienes constituyeran una cooperativa con un objetivo social por encima del simple ánimo de lucro particular de sus miembros, podrían sostener que se fundan en una cierta ideología. En consecuencia, determinados sujetos que manifiesten actitudes contrarias a los «fines sociales» de la empresa serían separados de su puesto de trabajo.

Tampoco parece correcto identificar «tendencia» e «interés de la empresa». No existe un conflicto ideológico en el despido, por ejemplo, de un representante de productos farmacéuticos que contrae matrimonio con la representante de una empresa concurrente o en el de una mecanógrafa que había proyectado casarse con quien trabajaba al servicio de la empresa de la competencia, despidos considerados legítimos en Francia con particular referencia a *l'interêt de l'entreprise*¹³.

La doctrina alemana, creadora del concepto jurídico de empresa ideológica, pone de relieve este punto. Así, WALLMEYER resalta el hecho de que sólo puede hablarse de empresa de tendencia «cuando ésta aparezca hacia el exterior como defensora de una determinada opción ideológica. Esa tendencia debe ser concebida con independencia de la interpretación personal del empresario»¹⁴.

APARICIO TOVAR adopta una postura inicialmente crítica ante la existencia de empresas ideológicas, «pues admitir un tal concepto —afirma— sugiere, en gran medida, el que frente a unas “empresas ideológicas” existen otras (todas las demás) que no lo son, es decir, que son “neutras” ideológicamente, cosa difícil de admitir, pues los aparatos jerárquicos y organizativos de la empresa, lejos de tener una patente de neutralidad, son ya ideológicos, así como no hay que olvidar que el mismo contrato de trabajo juega un fundamental papel de mediación ideológica y de esta forma difícilmente podríamos encontrar empresa alguna de la que estuviese ausente el componente ideológico»¹⁵.

Aun admitiendo la presencia en toda empresa de una cierta dosis de ideología, nadie pretenderá aplicar a todas ellas la categoría jurídica de empresa ideológica. Esta precisa calificación, como demostraremos más adelante, favorece exclusivamente a aquellas organizaciones institucionalmente

¹³ Cfr. R. ROMBOLI, «Libertà d'insegnamento e organizzazione di tendenza», en *Foro italiano*, 1978, pág. 322.

¹⁴ J. WALLMEYER, *Die Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund*, Stuttgart 1962, págs. 118-119.

¹⁵ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas», en *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón y Del Peso*, Madrid 1980, páginas 288-289. Entre los autores italianos, GUEZZI mantiene también una postura crítica y aboga por un concepto restringido de la empresa ideológica, Cfr. G. GUEZZI y otros, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bolonia 1972, comentario al artículo 16, páginas 230-231.

expresivas de una ideología, como son los partidos políticos, los sindicatos, las confesiones religiosas y aquellas empresas que suministran bienes o servicios de componente casi exclusivamente ideológico.

3. *Definición del concepto*

El fenómeno «tendencia» surge allí donde existe un verdadero pluralismo ideológico que posibilita la formación de agrupaciones intermedias entre el individuo y el Estado. ¿En qué medida conviene a estas agrupaciones la noción jurídico-económica de empresa? Si es nuestro objetivo conocer la naturaleza de estas instituciones, debemos resolver con carácter previo esta cuestión.

Aplicar íntegramente a estas organizaciones el régimen jurídico ordinario de la empresa, también en lo que se refiere a la disciplina del trabajo, supondría crear posibles tensiones en su seno con el riesgo de impedir el logro de su finalidad. Negar el carácter empresarial, por otra parte, en caso de que no exista una normativa particular sobre la materia, comportaría enfrentarse con una importante laguna legal y consentir, en el orden laboral, la desprotección jurídica de determinados sujetos. Por eso, al tratar de definir el concepto de empresa ideológica parece oportuno indicar previamente si nos hallamos ante verdaderas empresas.

En Alemania el problema se encuentra resuelto por vía legal. La *Tendenzbetriebe* fue regulada por primera vez si bien de modo sumario, por una Ley de 1920 y posteriormente contemplada en el párrafo 81 de la Ley constitucional de la empresa de 1952¹⁷. En 1972 sufrió una importante modificación aunque no introdujo novedades sobre el punto que ahora nos interesa, por lo que nos es permitido referirnos a las disposiciones de la ley precedente que por primera vez delimita los contornos de la empresa ideológica de manera orgánica. El párrafo 81, al que hemos hecho alusión, reconocía el carácter de empresa de estas organizaciones, pero no eran de aplicación las normas que regulaban los consejos de empresa ni otras referentes a la participación de los trabajadores. Las restantes normas encontraban aplicación *sólo en cuanto no aparecieran en contraste con la particular naturaleza de la organización*¹⁸.

La doctrina italiana ha dedicado atención a este punto y, como ha señalado GUERINI, uno de los elementos definitorios de la empresa de tendencia será precisamente no ser reconducible al concepto civil de em-

¹⁶ U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», pág. 158.

¹⁷ Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 378, donde pone de relieve la influencia en otros ordenamientos de la legislación alemana.

¹⁸ Cfr. T. MAYER-MALY, «Gewinnstreben und Wertfreiheit im "Tendenzbetrieb"», en *Recht der Arbeit*, diciembre de 1966, págs. 441-449, donde realiza un comentario general del párrafo 81 de la Ley y analiza la jurisprudencia producida por los Tribunales en aplicación de esas normas.

presa¹⁹. También DE SANCTIS RICCIARDONE se pronuncia sobre el particular y considera preferible utilizar el término «organización» en lugar de «empresa»: «Empresa, entre nosotros, definida técnicamente como aquella actividad económica profesionalmente organizada por el empresario con una finalidad de lucro y, por tanto, destinada a la producción o intercambio de bienes y servicios, no responde al tipo descrito, si bien en muchas ocasiones la *Tendenzbetriebe* opera como verdadera organización empresarial en sentido estricto»²⁰.

Este planteamiento ha conducido en Italia a excepcionar por vía jurisdiccional la aplicación de determinadas normas del Estatuto de los trabajadores y del Libro V del Código civil, al declarar que el titular de una organización de tendencia no reúne las características propias del empresario, principalmente porque no desarrolla una actividad lucrativa²¹.

En España también se ha advertido la dificultad de aplicar a estas organizaciones la calificación de empresa, entendida como «agrupación de personas que, controlando bienes o servicios, tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado»²², «desde el momento, escribe APARICIO TOVAR, en que sólo en términos literarios puede hablarse de un mercado de valores ideológicos»²³.

La personalidad tanto del empresario como del trabajador queda también un tanto desdibujada en estas organizaciones. «Sin embargo, continúa este autor español, no sería lícito llegar a la conclusión de que desde el punto de vista del Derecho del trabajo no puede distinguirse la existencia de un dador de trabajo o “acreedor de trabajo”, pues éste existe allí donde alguien aprovecha el trabajo por cuenta ajena a cambio de un salario, cosa que es obvio que se produce y, por tanto, estas organizaciones son un ámbito donde se aplican determinadas normas jurídico-laborales, aunque más abajo veremos con qué particularidades»²⁴.

Admitimos este punto de vista y excusamos entrar en un estudio más detallado de la noción de empresa. A efectos laborales, que es lo que ahora nos interesa, consideramos que la organización ideológica es empresa y como tal ámbito de aplicación de las normas del Estatuto de los traba-

¹⁹ Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», págs. 156 y 158.

²⁰ A. DE SANCTIS RICCIARDONE, «Licenziamento da una scuola privata (prime note in materia di imprese di tendenza)», en *Giurisprudenza italiana*, 1975, I, pág. 904.

²¹ Cfr. sentencia de 8 de mayo de 1981, Pret. Nápoles, publicada en *Diritto del lavoro*, número 2, marzo-abril 1982, págs. 141 y sigs. A la noción económica y jurídica de empresa —se dice en esta sentencia— es esencial la finalidad lucrativa, entendida como intención de realizar un beneficio o un incremento patrimonial por medio del ejercicio de una actividad económica. No puede calificarse, por tanto, como empresario, a una asociación que, sin ánimo de lucro, se proponga una finalidad educativa a través de las cooperación de padres, profesores y alumnos.

²² M. ALONSO OLEA, *Derecho...*, pág. 114.

²³ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 293.

²⁴ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», págs. 293-294.

jadores, de acuerdo con lo que se previene en su artículo 1, 1²⁵, con las excepciones que vienen exigidas por su naturaleza especial.

Aclarado este punto podemos pasar a definir el concepto. Parece lo más apropiado acudir para ello a la fórmula empleada por el legislador alemán, que es quien ha dado origen a esta figura y la ha encajado en el conjunto de su ordenamiento. La *Tendenzbetriebe* es aquella que se encuentre «directa y principalmente al servicio de actividades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, científicas y artísticas, o bien tiene una finalidad de información y manifestación del pensamiento»²⁶.

Indudablemente, la importación de este concepto, en principio extraño a nuestro ordenamiento, nos obligará a tratar de engarzar sus peculiares características con nuestras normas jurídicas. Eso es lo que trataremos de realizar siguiendo la guía constitucional.

4. *Fundamento constitucional. Libertad de empresa, libertad de pensamiento*

Estas peculiares organizaciones que denominamos empresas ideológicas deben contar con un preciso fundamento jurídico-constitucional que permita la admisibilidad de semejantes excepciones al derecho común. GUERINI advierte esta necesidad, ya que la inexistencia en la legislación de su país —igual que en el nuestro— de disposición alguna reguladora de la cuestión dejaría al margen de la norma un fenómeno de fuerte implantación social. Es por eso necesario, concluye, buscar en la Constitución los criterios-guía²⁷.

Eso es lo que nos proponemos en las páginas siguientes: descubrir qué normas constitucionales pueden ofrecer la necesaria cobertura para la existencia de las empresas ideológicas y para establecer una futura regulación de la materia mediante ley ordinaria.

Las constituciones heredadas de la tradición liberal, la española entre ellas, en su afán de positivizar la libertad —en sí misma única— de la persona, dieron lugar a un tratamiento específico para cada una de sus manifestaciones, y se encontraron de esta manera frente a las diferentes «libertades». Este fenómeno ocasiona un sinfín de conflictos como consecuencia de los choques que entre ellas pueden producirse.

Por lo que a nuestro tema se refiere —la libertad de pensamiento de los trabajadores que prestan sus servicios en las organizaciones intermedias—, la colisión puede parecer que se plantea precisamente entre la li-

²⁵ «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.»

²⁶ 118 Betriebsverfassung, 1972. Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», pág. 151.

²⁷ Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», pág. 151.

bertad ideológica sancionada en el artículo 16, 1, de la Constitución²⁸ y la libertad de empresa del artículo 38²⁹. La pugna establecida entre ambos principios deberá resolverse con los criterios jurídicos de la jerarquía de derechos.

Sin embargo, sabemos que nuestra Constitución no ha hecho una clara sistematización de los derechos señalando la importancia intrínseca que concede a cada uno de ellos. Hay que recurrir a la gradación que se desprende de los distintos niveles de protección previstos en el artículo 54.

De acuerdo con una clasificación que elabora MONTOYA MELGAR³⁰ y que recogemos esquemáticamente, son distinguibles tres niveles de protección y, por tanto, de jerarquización: una protección máxima para los derechos y libertades contenidas en la sección primera del capítulo II y en el artículo 14. Entre ellos se encuentran recogidos el derecho a la no discriminación (art. 14), los de libertad ideológica y de culto (art. 16), el derecho de no declarar sobre la propia ideología (art. 16, 2), el derecho a la intimidad (art. 18), la libertad de expresión a través de todos los medios y sus manifestaciones de producción artística, literaria y científica y la libertad de cátedra (art. 20, 1). También se incluyen dentro de este grupo los derechos a comunicar y recibir una información veraz, el derecho de asociación (art. 22) y de sindicación.

Junto a este grupo de derechos, dentro, pues, del mismo nivel de protección, la Constitución hace un reconocimiento de otros que pueden entrar en conflicto con los anteriores: el reconocimiento de las organizaciones religiosas (art. 16, 3), el propio derecho de asociación (art. 22) y fundación de sindicatos (art. 28), contemplados desde su aspecto institucional, el reconocimiento de la libertad de enseñanza (art. 27, 1), el derecho de las personas físicas y jurídicas a la creación de centros docentes (artículo 27,6), y el compromiso de los poderes públicos de garantizar el derecho que asiste a los padres a que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones (art. 27, 3).

Los derechos reconocidos en la sección segunda del mismo capítulo reciben una protección media. Entre ellos destacan, por lo que ahora nos interesa, el artículo 33, que reconoce la propiedad privada, y el ya citado artículo 38, referente a la libertad de empresa, no como derecho absoluto, pues su ejercicio tiene que estar de acuerdo con las exigencias de la economía en general y en su caso de la planificación.

²⁸ «Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.»

²⁹ «Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.»

³⁰ MONTOYA MELGAR, «Ejercicio y garantía de los derechos fundamentales en materia laboral», en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1973, págs. 318-320.

Los derechos de protección mínima son aquellos recogidos en el capítulo tercero como principios rectores de la política social y económica.

Podemos aplicar esta clasificación jerárquica de derechos para encontrar solución al conflicto entre la libertad ideológica del trabajador y el derecho de la empresa a mantener su propia identidad. En este caso, como escribe APARICIO TOVAR, resultaría «que los derechos de la persona incluidos en la sección primera del capítulo II, y por lo que ahora nos ocupa, los derechos de libertad de pensamiento en todas sus manifestaciones, reciben un trato privilegiado en relación con el derecho a la libre empresa, que no es más que una manifestación del derecho a la propiedad privada, no reconocida, como sabemos, como derecho esencial; el límite de la función social juega de manera determinante cuando la libertad de empresa pone en peligro los derechos fundamentales de libertad de pensamiento, pues no hay función social más importante que el respeto y protección de los derechos esenciales de la persona»³¹.

La argumentación de este autor resulta clara. Siempre que entre en liza el derecho de libertad de pensamiento del individuo, merecedor de protección máxima, con el de libertad de empresa debe prevalecer el primero, ya que, como continúa APARICIO TOVAR, «el ejercicio del derecho a la libre empresa no puede significar el sacrificio de derechos fundamentales del trabajador, y en este caso, las distintas facetas de la libertad de pensamiento»³².

Si bien esto resulta indiscutible, discrepamos en cuanto al punto de partida adoptado. En nuestra opinión el conflicto no surge entre el derecho de propiedad, en su manifestación de la libertad de empresa, y el de libertad de pensamiento, sino entre la libertad de pensamiento individual y la libertad de pensamiento en su dimensión institucional o colectiva³³.

Esta cuestión ha sido ampliamente debatida por la doctrina alemana al tratar precisamente de la constitucionalidad del parágrafo 81 de la Ley constitucional de la empresa. Como pone de relieve MAYER-MALY, «la opinión mayoritaria y reiteradamente reconocida por la jurisprudencia laboral considera que la regulación dispensada a la empresa ideológica es *determinación y desarrollo de la protección de los derechos fundamentales*»³⁴. La regulación del parágrafo 81 no puede interpretarse, en expresión de MAURER, como medida para la protección «de la iniciativa empresarial y del curso fluido de la empresa», ya que eso significaría confundir el efecto con la causa de la protección, como afirma MAYER-MALY criticando a MAURER³⁵.

³¹ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 286.

³² J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 287.

³³ Cfr. A. DE SANCTIS RICCIARDONE, «Licenziamento...», pág. 906; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 379; ROMAGNOLI, «Sulla rilevanza della reticenza del prestatore como *culpa in contrabando*», en *Giurisprudenza italiana*, 1970, I, 1, pág. 1070.

³⁴ T. MAYER-MALY, «Gewinnstreben...», pág. 441.

³⁵ T. MAYER-MALY, «Gewinnstreben...», pág. 448.

No puede decirse que ese planteamiento carezca de fundamento, porque no es más que la aplicación a un terreno particular de la teoría de la libertad colectiva, que comienza a definirse a partir del reconocimiento del derecho de asociación.

El derecho de asociación, en efecto, irrumpe con fuerza en las modernas constituciones con el objetivo de paliar los efectos de una defensa estrictamente individual de las libertades y lograr una igualdad real. Y no nos referimos exclusivamente al ámbito de lo económico, sino también al político, cultural y social. La lucha, pues, por la igualdad, pasa necesariamente por el reconocimiento de las asociaciones, de los órganos intermedios.

A partir de aquí adquiere formas y contornos definidos una llamada libertad colectiva, es decir, no concebida a la exclusiva medida del individuo, sino protectora del desarrollo de la persona individual que necesita contar con el respaldo de unos grupos organizativos para la defensa de sus intereses. «Desde este punto de vista, escribe APARICIO TOVAR, la importancia de la organización adquiere una dimensión inusitada, hasta el punto de que puede plantearse por algunos si esta libertad colectiva es la misma cualidad que aquella en que el pensamiento del siglo XVIII veía una cualidad inherente a la naturaleza humana»³⁶.

No podemos pasar por alto que el aspecto colectivo de la libertad a que hemos hecho referencia está contenido en la Constitución cuando en la función promocional atribuida a los poderes públicos para hacer reales y efectivas la igualdad y la libertad, no sólo se incluye a los individuos, sino también a los grupos en que la persona se integra (art. 9, 2). El mismo artículo 9, 2, se refiere a la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, reconociendo implícitamente la función que corresponde a las asociaciones y grupos en orden a facilitar esa participación en todos los aspectos de la vida del país, no sólo en el terreno de lo político, económico o sindical.

Cabe, en consecuencia, hablar de una libertad de pensamiento propia del grupo, en atención a la elevada misión que el mismo texto constitucional le confía de promoción y defensa de los derechos de quienes en ellos se integran.

Por eso, la empresa que puede jurídicamente recibir el calificativo de ideológica goza de esa libertad de pensamiento merecedora en derecho de máxima protección, en su vertiente institucional. La garantía que podría prestarle el derecho a la libre empresa de nuestro artículo 38 no le conviene a su naturaleza, ya que «libre empresa» tiene connotaciones de carácter exclusivamente económico y, más concretamente, de ausencia de ideología. Las organizaciones a que nos referimos, por el contrario, tienen

³⁶ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», págs. 279-280.

como rasgo más específico ser creadoras o sustentadoras de una determinada ideología y en función de la misma existen.

La dimensión colectiva de la libertad ideológica viene puesta de relieve por la doctrina alemana. El carácter social de la protección que dispensa el parágrafo 81 de la Ley constitucional de la empresa «es común a todas las finalidades expresadas en ese párrafo, escribe MAYER-MALY. No se protege con un régimen especial a la ciencia por el científico, ni el arte por el artista, ni la educación por el educador; se trata más bien de una valoración social que expresa el interés de la sociedad en el libre desarrollo de las actividades mencionadas en el parágrafo 81»³⁷. Sería erróneo interpretar el régimen especial arbitrado por la ley en clave de «privilegio» para sujetos individuales identificados con determinada ideología porque su función no es la de servir a empresarios ni a empresas, sino a la sociedad³⁸; su finalidad no es posibilitar sin más el desarrollo de las empresas ideológicas, sino implantar un pluralismo real. La libertad ideológica que aquí se protege, concluye MAYER, tiene un carácter social y no individual.

Por lo que venimos diciendo parece que el principio de igualdad en las relaciones de trabajo inspirador de todo el ordenamiento laboral, sufre una grave quiebra, si circunstancias particulares referentes a la esfera personal del trabajador, como puede ser la adhesión a un partido político o su conversión a otra confesión religiosa, legitiman su marginación cuando contrarían la finalidad que persigue el dador de trabajo.

Sin embargo, como hemos puesto de relieve más arriba, esa finalidad perseguida por las organizaciones ideológicas, supera el ámbito del interés particular del trabajador individual para convertirse ella misma en expresión de libertad fundamental, protegible en igual medida que la libertad de la persona individual del trabajador. De esta manera, señala DE SANCTIS RICCIARDONE, «la organización de tendencia se hace portadora del interés colectivo de todos aquellos que la comparten y que con ella se identifican, y el comportamiento del trabajador, que quizá ha manifestado su adhesión a la tendencia en el momento de la constitución de la relación de trabajo, discrepante de la tendencia, resulta conflictivo no sólo respecto a la organización, sino también respecto a los intereses de todos aquellos que se adhieren a la empresa (...) haciendo necesaria la limitación de la libertad individual en hipótesis de conflicto»³⁹. De esta manera la organización de tendencia, continúa DE SANCTIS RICCIARDONE, «opera como un trámite del interés colectivo que resulta de los verdaderos y propios derechos subjetivos de cada uno de los adherentes»⁴⁰. Esta es la vía por la que la citada autora italiana considera justificada la prevalencia del interés

³⁷ T. MAYER-MALY, «Gewinnstreben...», pág. 445.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ A. DE SANCTIS RICCIARDONE, «Licenziamento...», pág. 906.

⁴⁰ *Ibidem*.

de la empresa ideológica en caso de conflicto con el interés individual del trabajador.

También ROMAGNOLI considera que «los derechos fundamentales de libertad de los que la organización de tendencia es, en hipótesis, una forma concreta de ejercicio, son merecedores de tutela en una medida no inferior a cuanto se admite en favor del trabajador. Más aún, en caso de conflicto están destinados a prevalecer»⁴¹.

DE SANCTIS RICCIARDONE continúa su argumentación afirmando que en el supuesto de que no se considerase el interés de la empresa ideológica como resultado del conjunto de los derechos subjetivos individuales de quienes componen la organización, «se encontraría igualmente protegido como libertad fundamental constitucionalmente garantizada, de la misma manera que la libertad de pensamiento o de expresión del sujeto individual»⁴².

No se podría establecer en consecuencia por vía de principio la prevalencia del derecho individual del trabajador: «el conflicto —escribe DE SANCTIS RICCIARDONE— debería resolverse caso por caso teniendo en cuenta la igual tutela constitucional de que goza el derecho individual del trabajador y el derecho de la organización»⁴³.

La más relevante doctrina española coincide sustancialmente con el planteamiento expuesto. Cuando se produce un conflicto entre la ideología organizada y la manifestación individual, debiendo prevalecer una u otra, no podemos olvidar que, según RODRÍGUEZ PIÑERO, la organización y actividad de la empresa de tendencia «son precisamente instrumentos de ejercicio, no sólo individual, sino *colectivo*, de esa libertad ideológica y de creencia»⁴⁴. Desde esta perspectiva se puede comprender por qué algunos ordenamientos consagran la prevalencia de la «ideología organizada»: «así, señala a modo de ejemplo RODRÍGUEZ PIÑERO, la legislación norteamericana considera como cualificación razonable *bona fides*, para las instituciones docentes privadas, la exigencia de pertenecer a una determinada confesión religiosa»⁴⁵.

De todas formas, RODRÍGUEZ PIÑERO no se pronuncia, en vía general, a favor de la prevalencia del interés organizado. Entiende, y nosotros con él, que se precisa una labor de gradación según los diferentes tipos de prestaciones de los trabajadores en el seno de la empresa ideológica⁴⁶. Baste por ahora esta breve observación, que encontrará amplio desarro-

⁴¹ U. ROMAGNOLI, «Sulla rilevanza...», pág. 1070.

⁴² A. DE SANCTIS RICCIARDONE, «Licenziamento...», pág. 906.

⁴³ A. DE SANCTIS RICCIARDONE, «Licenziamento...», pág. 907.

⁴⁴ M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 379.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*. Y también es partidario de una labor de gradación según los diferentes tipos de prestaciones de los trabajadores en el seno de la empresa ideológica, M. ALVAREZ ALCOLEA, «La discriminación por razones ideológicas o políticas», en *II Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del trabajo*, Madrid 1985, págs. 683-684.

llo en páginas posteriores, donde se pondrá de relieve la necesidad de que el empleo determinado sea «de tendencia» como característica profesional para que pueda ser exigida la comunidad ideológica.

III. SUPUESTOS A LOS QUE TAL CONCEPTO PUEDE APLICARSE

1. *Organizaciones institucionalmente expresivas de una ideología*

Una vez contemplado en abstracto el concepto de empresa ideológica, nos ayudará a perfilar con detalle su contorno el estudio de los varios supuestos a los que en la práctica puede aplicarse. No será merecedora de semejante calificativo aquella organización estructurada como empresa en sentido estricto cuya actividad, por voluntad o interés del empresario, se vea impregnada de un matiz en alguna medida ideológico⁴⁷. Sería el caso, por ejemplo, de un fabricante de objetos religiosos que pretendiera la adhesión de los trabajadores a una determinada confesión, de una empresa editorial independiente de partido político o confesión religiosa alguna, de una fundación dedicada a actividades asistenciales y genéricamente inspirada en unos valores humanitarios. El sustrato ideológico de este tipo de empresas no sería suficiente para limitar derechos fundamentales de los trabajadores, y si el empresario pretendiera hacerlo incurriría en verdaderos actos discriminatorios.

Aplicaremos el concepto más bien a aquellas organizaciones *institucionalmente expresivas de una ideología*⁴⁸, es decir, en las que la ideología constituye y sostiene a la organización; en las que la ideología es lo único esencial, puesto que en función de la misma existen.

El concepto adopta entonces una considerable restricción. No es suficiente aducir que se persigue la consecución de un fin que el ordenamiento considera lícito. Es preciso que determinadas normas constitucionales den relevancia jurídica a la finalidad propuesta, finalidad a la que se reconoce un papel institucional, en orden a la realización de algún aspecto del bien general de la sociedad, y por eso merecedora de una peculiar protección jurídica que se traduce en otorgar unos medios proporcionados al fin⁴⁹.

⁴⁷ J. WALLMEYER, *Die Kündigung...*, págs. 118-119.

⁴⁸ La expresión «organizaciones institucionalmente expresivas de una ideología» empleada comúnmente entre nosotros (por ejemplo, APARICIO TOVAR), se encuentra ya en algunos autores italianos a los que nos hemos referido. Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», página 156; U. ROMAGNOLI, «Statuto dei diritti dei lavoratori», en el *Comentario al Codice civile*, dirigido por SCIALOJA-BRANCA, Bolonia 1972, pág. 140.

⁴⁹ En nuestro ordenamiento es el artículo 9, 2, de la Constitución, dirigido a remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud de la libertad e igualdad de los individuos y su participación en la vida política, económica, cultural y social, la norma que otorga relevancia jurídica a las organizaciones ideológicas.

Aquí encuentran su apoyo las excepciones al derecho común que introduce el régimen de la empresa ideológica, en relación con la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores⁵⁰.

Poner trabas a estos fenómenos asociativos sería atentar contra la libertad y la igualdad del individuo, al que podría llegar a faltarle el cauce para el pleno desarrollo de su personalidad. Estas organizaciones no tienen otra misión, como señala el inciso último del número 2 del artículo 9, que «facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social», de manera que los poderes públicos tienen la concreta obligación de promover su existencia y desarrollo.

La relevancia que la Constitución presta a la finalidad de los grupos en los que los individuos se integran para proteger sus libertades, no es, por tanto, algo arbitrario. Responde al hecho de que esas organizaciones van más allá del interés individual de su titular para ser portadoras de un interés colectivo de todos aquellos que las comparten y que con ellas se identifican. En consecuencia, la empresa de tendencia opera como trámite de un interés colectivo que resulta de la suma de los propios y verdaderos derechos subjetivos de cada uno de los adherentes⁵¹.

¿Cuáles son concretamente esas organizaciones que merecen ser tratadas como verdaderas empresas ideológicas? En primer lugar, los partidos políticos y los sindicatos, contemplados en los artículos 6 y 7 de la Constitución⁵².

Respecto de los primeros la Constitución reconoce su peculiar finalidad «para expresar el pluralismo político». Su fundamento es el derecho de asociación y su objetivo es contribuir colectivamente —en cuanto que supera la capacidad individual de cada uno de sus miembros— a la formación y manifestación de la voluntad popular.

Dispone el último inciso del artículo 6 que «su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos», aunque, evidentemente, ello no atenta contra la homogeneidad ideológica, necesaria desde el momento en que el partido se inspira en una concepción del mundo única y, por tanto, excluyente de otras. Los requisitos estatutarios que aseguran la democracia interna del partido, escribe SANTAMARÍA, se reducen a los siguientes: «el carácter de órgano supremo de la asamblea general de todos los asociados; el derecho de sufragio activo y pasivo de todos los miembros para los cargos del partido; el derecho de los miembros a la información sobre las actividades y situación económica del partido, y la elección de los órganos directivos mediante sufragio libre y secreto»⁵³.

⁵⁰ G. F. MANCINI, *Il recesso unilaterale...*, pág. 103.

⁵¹ Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 379; J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 292.

⁵² Advertimos en su momento que utilizamos una acepción amplia del término empresa.

⁵³ J. A. SANTAMARÍA, Comentario al artículo 6 de la Constitución, en el volumen *Comentarios a la Constitución*, dirigido por F. GARRIDO FALLA, pág. 280.

La Constitución confiere también relevancia jurídica a la finalidad de los sindicatos, que no es otra sino la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. De manera análoga a lo dicho de los partidos políticos, los sindicatos procuran su objetivo corporativamente, en unidad de intereses y de estrategia operativa⁵⁴.

En el ámbito de las confesiones religiosas, por último, surgen fenómenos asociativos que reclaman la aplicación del régimen de las empresas ideológicas⁵⁵. El artículo 16, 1, de la Constitución («se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades...») concede también relevancia jurídica a la finalidad que las confesiones religiosas pretenden para garantizar la libertad religiosa y de culto⁵⁶.

2. *Empresas que suministran bienes o servicios de componente ideológico*

¿Existe algún otro tipo de organización respecto de la que el ordenamiento jurídico se pronuncie a favor de considerarla como ideológica? La respuesta debe ser afirmativa. Además de partidos políticos, sindicatos y organizaciones religiosas, el concepto de empresa ideológica, diremos con ORTIZ LALLANA, «comprende también aquellas empresas privadas que suministran bienes o servicios de componente casi exclusivamente ideológico; de las que son ejemplo típico las escuelas o centros de enseñanza privados y las empresas periodísticas o de información»⁵⁷. Con una gráfica expresión RODRÍGUEZ PIÑERO destaca como peculiar de estas empresas

⁵⁴ L. M. CAZORLA PRIETO, Comentario al artículo 7 de la Constitución, en el volumen *Comentarios a la Constitución*, dirigido por F. GARRIDO FALLA, pág. 80.

⁵⁵ Cfr. J. M. SERRANO ALBERCA, Comentario al artículo 16 de la Constitución, en el volumen *Comentarios a la Constitución*, dirigido por F. GARRIDO FALLA, págs. 193-198. Cfr. CORRADO, *Nozione unitaria del contratto di lavoro*, pág. 266, que ocupándose del contrato de trabajo entre una entidad eclesiástica y un laico, observa que no se puede prescindir, por lo que se refiere al contenido y a la disciplina de la resolución, de la «particular naturaleza del sujeto que asume el papel de dador de trabajo». Citado por G. GHEZZI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Comentario a los artículos 15-16, pág. 231, nota 8.

Considero oportuno advertir que desde un punto de vista estrictamente jurídico no hay inconveniente en afirmar que las confesiones religiosas responden a una ideología, si bien desde otros puntos de vista puede considerarse que la fe religiosa trasciende lo meramente ideológico.

⁵⁶ Como señalamos al inicio del trabajo, las referencias que desde la doctrina laboralista se hacen a las confesiones religiosas son imprecisas. A veces, con una intención que se supone restrictiva, pretende aplicarse el régimen jurídico de las empresas ideológicas a las «confesiones religiosas *en sí mismas*», sin determinar el alcance de la expresión. En otros momentos se refieren genéricamente, sin señalar límites, a las «asociaciones o instituciones religiosas». Como es sabido, la posición jurídica de las confesiones en el ordenamiento civil es compleja. Existen diferentes categorías de entes eclesiásticos con determinadas peculiaridades en su régimen jurídico. No pretendo entrar ahora en esta materia, sino únicamente llamar la atención sobre este punto.

⁵⁷ M. C. ORTIZ LALLANA, *La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo*, Madrid 1985, pág. 306, nota 248.

«la significación ideológica del “producto” de la actividad empresarial»⁵⁸.

Tiene especial interés el estudio de la naturaleza de los centros docentes privados dotados de ideario educativo.

Como en las organizaciones contempladas anteriormente, también en éstas existe una ideología —no otra cosa significa el término ideario que se aplica también a los partidos políticos— que las constituye y sostiene. El factor que aglutina a quienes forman un centro docente de estas características —profesores, padres, alumnos— es, en definitiva, una idea: la formación global del individuo de acuerdo con una determinada concepción del mundo. Ahí se encuentra presente el interés colectivo que hemos exigido para admitir la existencia de la empresa ideológica. El derecho reconocido a los titulares del centro docente de impartir una enseñanza ideológica resulta de la suma de los verdaderos y propios derechos subjetivos de cada uno de los padres a que sus hijos reciban una educación acorde con sus convicciones.

Si, por el contrario, el contenido ideológico estuviera ausente y el motivo de creación del centro fuera, por ejemplo, el ánimo de lucro, no sería de aplicación el régimen de la empresa ideológica. Nos encontraríamos ante una empresa común, con un interés del titular estrictamente individual, porque la enseñanza, entonces, se convierte en un producto que se ofrece al mercado para lograr un beneficio.

La naturaleza ideológica de los centros docentes privados y las consecuencias que, por tanto, de ella se desprenden, se encuentran jurídicamente sostenidas por el artículo 27, 1, que reconoce la libertad de enseñanza, y 27, 6, que concede a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes dentro del respeto a los principios constitucionales; asimismo resulta imprescindible atender a la interpretación de estos preceptos realizada por el Tribunal Constitucional en sentencias de 13 de febrero de 1981 y 27 de junio de 1985⁵⁹.

El apoyo que las normas y la doctrina del Tribunal Constitucional citadas confiere a la tesis de que los centros docentes privados son empresas ideológicas es tan sólido, que RODRÍGUEZ PIÑERO se plantea si en nuestro ordenamiento existe una disciplina particular destinada a las organizaciones ideológicas, y concluye que no «con la salvedad de la enseñanza privada»⁶⁰.

Efectivamente, los jueces constitucionales sostiene que el derecho a establecer una ideología —un ideario— en el centro docente se encuen-

⁵⁸ M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 379.

⁵⁹ En estas sentencias se resuelven los recursos de inconstitucionalidad interpuestos contra la Ley Orgánica reguladora del Estatuto de centros escolares de 1980 y contra la Ley Orgánica reguladora del derecho a la educación de 1985, cfr. *Boletín de Jurisprudencia Constitucional*, núm. 1, págs. 23-50, y núm. 51, págs. 787-824.

⁶⁰ M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación...», pág. 378.

tra contenido en la disposición del artículo 27, 6, porque «forma parte de la libertad de creación de centros, en cuanto equivale a la posibilidad de dotar a éstos de un carácter u orientación propios»⁶¹.

La empresa educativa dotada de un ideario es contemplada por el Derecho de forma peculiar en cuanto que ese ideario constituye un factor que la caracteriza como verdadera empresa ideológica.

El ordenamiento jurídico reconoce la tutela de la ideología de tal manera que ofrece una garantía constitucional específica, la libertad de creación de centros, *distinta*, subraya expresamente la sentencia de 13 de febrero de 1981, de la libertad de empresa del artículo 38. Si no se quisiera conceder relevancia jurídica a la ideología sería superfluo el número 6 del artículo 27, ya que la garantía de creación de centros docentes quedaría suficientemente asegurada por el artículo 38. Sin embargo, se trata de una libertad de creación de «empresa específica». Si no se reconociera esta garantía en favor de los centros docentes dotados de ideario, tampoco se justificaría la otorgada a partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas⁶².

Efectivamente, estos centros de enseñanza, y recordamos lo que anteriormente hemos escrito respecto al artículo 9, 2, de la Constitución, se encuentran incluidos en aquellos grupos en los que los individuos pueden integrarse para que la libertad y la igualdad, valores superiores del ordenamiento, sean reales y efectivos. Por eso los poderes públicos deben promover su existencia. Poner trabas sería contrario al dictado constitucional porque supondría dificultar la participación de los ciudadanos, concretamente en el ámbito cultural y social⁶³.

Podría objetarse que la ideología asumida por un centro docente tendría un carácter meramente instrumental respecto al derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. También se han pronunciado sobre el particular los jueces constitucionales y han expresado con nitidez que los límites que indudablemente tiene este derecho de libertad, «no son límites que derivan de su carácter instrumental respecto del derecho de los padres a elegir la formación religiosa y moral que desean para sus hijos, pues no hay esta relación de instrumentalidad necesaria, aunque sí una indudable interacción (...).

Tratándose de un derecho autónomo —continúa el texto de la sentencia—, el derecho a establecer un ideario no está limitado a los aspectos religiosos y morales de la actividad educativa (...) el ideario educativo puede extenderse a los diversos aspectos de su actividad»⁶⁴.

⁶¹ Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1981, fundamento jurídico número 8, pág. 33.

⁶² Cfr. *Ibidem*.

⁶³ Cfr. artículo 9, 2, *in fine*.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1981, fundamento jurídico

A la misma conclusión se llega a partir del hecho de que el establecimiento de un ideario forma parte del acto de creación del centro, según doctrina de la citada sentencia. Es, por tanto, globalmente inseparable del mismo. Prueba de ello es que la aprobación del ideario se incluye en el procedimiento de autorización de apertura de centros.

IV. DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO «RELACIÓN LABORAL DE CONTENIDO IDEOLÓGICO»

Una vez que hemos determinado genéricamente los supuestos a los que aplicamos el concepto de empresa ideológica ¿podemos considerar que contamos con los suficientes elementos de juicio para resolver los posibles conflictos que se planteen entre las creencias del trabajador y la tendencia de la empresa?

Pensamos que no. Nuestra pretensión es determinar qué tipo de empleos dentro de la empresa son efectivamente «de tendencia»; queremos evitar una calificación global como ideológicas de todas las prestaciones que se dan en el seno de estas peculiares organizaciones, porque pueden encontrarse trabajadores que realicen, en expresión de GUERINI, «funciones neutras»⁶⁵ respecto de las cuales no tenga relieve la ideología de quienes las prestan. Para que sea aplicable un régimen especial de solución de los conflictos ideológicos en la empresa de tendencia, opinamos con la mayoría de la doctrina que debe aparecer la conexión entre la función que el trabajador desempeña y la ideología que orienta a la institución. Por ello no nos referimos tanto a la «naturaleza de la empresa ideológica» como si fuera un todo unitario, sino más bien a la «naturaleza de la relación laboral de contenido ideológico», porque no todas las relaciones laborales que se establecen en una empresa genéricamente calificada como ideológica tiene ese contenido tendencial.

Por eso no compartimos la opinión de APARICIO TOVAR acerca de que «todas las prestaciones de trabajo en estas empresas están vinculadas al cumplimiento de los fines ideológicos de la organización»⁶⁶, con lo cual no habría espacio para los trabajos neutros. Esta conclusión resulta lógica conociendo la restricción que realiza este autor del concepto de empresa ideológica⁶⁷. Desde nuestro punto de vista resulta preciso determinar no sólo la naturaleza de la empresa ideológica, sino también la naturaleza de la relación laboral de contenido ideológico. No todas las que se establecen

número 8, pág. 33. La sentencia de 27 de junio de 1985, cuando se refiere al ideario o carácter propio del centro, remite a la anterior, de 13 de febrero de 1981.

⁶⁵ Cfr. U. GUERINI, «L'impresa di tendenza...», pág. 160.

⁶⁶ J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 305.

⁶⁷ La noción alcanzará exclusivamente a «los partidos políticos, los sindicatos y, probablemente, las organizaciones religiosas *en sí mismas*» (cfr. J. APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», pág. 298. Los subrayados son nuestros).

en su seno tienen ese contenido, por lo que consideramos más acertado admitir la existencia de trabajos neutros, como pueden ser los puramente mecánicos, de limpieza, mantenimiento, cocina, que no tengan relación alguna con la dimensión ideológica de la empresa ni ejerzan influencia sobre las personas que forman parte de la organización⁶⁸.

En cualquier caso deberá quedar consignado claramente en los diferentes tipos de contrato que establezca la empresa con sus trabajadores, cuáles son las obligaciones que asumen en relación con la finalidad ideológica de la organización y atenerse a ello si resulta conforme con la ley.

El recurso a determinados medios ordinarios de extinción del contrato de trabajo será únicamente posible cuando aparezca de manera manifiesta la conexión entre la función que el trabajador desempeña y la ideología de la empresa. El empresario no puede pretender una indiscriminada sujeción de todos los trabajadores a una ideología. Lo que está en su mano es comprobar por los medios ordinarios a su alcance la capacidad o aptitud para el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo concreto. En consecuencia, sólo determinados puestos de trabajo estarán vinculados al desarrollo de los valores ideológicos a que se hace referencia⁶⁹.

⁶⁸ Cfr. G. F. MANCINI, *Il recesso...*, pág. 106. Este autor señala dos requisitos para la aplicación del concepto de empresa de tendencia: a) que la concepción del mundo, la tendencia con la que el dador de trabajo se identifica sea claramente reconocible, y b) (que es la que ahora nos interesa) que el trabajador se encuentre «afectado por la tendencia», o sea, que su prestación esté «esencialmente conectada con la tendencia» inspiradora de la organización dadora de trabajo. MANCINI no hace más que asumir y traducir la doctrina jurídica alemana sobre el particular, que considera necesaria la *Tendenzbehaftet* del trabajador (trabajador afectado por la tendencia). WALLMEYER destaca también este aspecto cuando insiste en que los valores ideológicos de la empresa modulan las prestaciones de los trabajadores que ocupan «puestos más representativos»; de los «altos empleados»; de aquellos que «mantienen y representan la tendencia hacia el exterior», etc. Cfr. *Die Kündigung...*, páginas 119-120.

⁶⁹ En el mismo sentido, G. GHEZZI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, comentario a los artículos 15-16, pág. 231; ALVAREZ ALCOLEA establece la solución al conflicto aplicando el criterio de «evaluar el cumplimiento de la obligación de trabajar en función de los fines de la organización», de manera que asume también la tesis de determinar en cada caso cuáles sean los empleos de tendencia, «La discriminación...», págs. 683-684.