

## **EMPRESAS DE TENDENCIA Y DERECHOS FUNDAMENTALES.**

### **ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO EDUCATIVO.**

*Autor: Susana Duro Carrión.*

Actualmente, la multiculturalidad de la sociedad en que vivimos y la creciente diversidad de ideologías de todo tipo, producen en numerosas ocasiones un inevitable conflicto ideológico entre algunas organizaciones y la libertad ideológica de los individuos. Nos encontramos ante un proceso mundial de globalización en el que la lucha por el poder de las grandes organizaciones empresariales de diversa índole, trasciende hasta el nivel particular de los grupos e individuos que integran la sociedad, en una pugna ideológica en los diferentes ámbitos.

En realidad, los procesos de comunicación pueden parecernos dentro de la normalidad más absoluta en los tiempos en que vivimos y en este sentido, es cierto que la comunicación es tan antigua como la propia organización social. Sin embargo, el derecho a la comunicación no ha sido reconocido siempre, en todo momento y lugar sino que más bien, se ha desenvuelto en un complicado contexto. Por un lado, la tensión entre poder y comunicación, y por otra parte, la complejidad creciente de los medios de comunicación en una tendencia a la concentración de empresas periodísticas y la unión de medios informativos de prensa, radio y televisión.

En este proceso de concentración de los medios de comunicación, tanto horizontal como vertical, grupos multimedia acaparan el mercado de la radio, la televisión y la editorial con una fuerte presencia en la industria de producción de contenidos multimedia e incluso creando potentes portales de comunicación en internet. La Unión Europea ha aprobado directivas antitrust pero no obstante, es difícil sustraerse al proceso de concentración mediático.

Es necesario por tanto, alcanzar una distribución equilibrada en los medios de comunicación y crear las condiciones para que se dé una oferta amplia reflejo de la diversidad de opinión, constitutiva de una opinión pública libre, fundamento de la democracia liberal.

La existencia de una sociedad informada y libre estará siempre condicionada a la pluralidad de medios informativos. En un sistema pluralista, es necesaria la multiplicidad de medios de difusión que garanticen que los diversos grupos de la sociedad tienen oportunidad de comunicar y difundir sus ideas e intereses. El

individuo tiene derecho a recibir información y seleccionar, aquella información que le interese pero para poder optar debe existir una pluralidad de opciones, una variedad de medios de comunicación.

Especialmente trascendente es el conflicto ideológico que se produce en el mundo de la información, fundamentalmente por la trascendencia que implica en un sistema democrático, la manipulación de la información de cara a la opinión pública.

Ante una sociedad en constante desarrollo y evolución, en la que la demanda de información es cada vez mayor en todos los ámbitos y en todas sus dimensiones, la amenaza que pesa sobre el derecho a la información por parte de los empresarios de los medios de comunicación, es cada vez mayor y reviste mayor gravedad de cara a los derechos y libertades de los ciudadanos.

No estamos a salvo de procesos de mercantilización de la noticia. Como consecuencia, alguna vez somos testigos de algún conflicto ideológico que salta a la luz, acaecido en las empresas informativas, entre la libertad de información del empresario, reforzado por su poder de dirección empresarial, y la libertad de expresión del periodista, sujeto a ese poder dirección.

Si atendemos al plus que incorpora para el funcionamiento de una sociedad democrática, la existencia de una opinión pública libre y al papel que el profesional de la información juega en ello, además de tener en cuenta la vigente necesidad de que, tanto el individuo como el profesional en cualquier campo, actúen no movidos por la coacción, sino por su propia conciencia y por su sentido del deber, nos vemos obligados a buscar inevitablemente instrumentos que armonicen y modulen jurídicamente, de alguna forma, estas necesidades y derechos.

Si bien la Constitución únicamente reconoce la cláusula de conciencia en el ámbito de la empresa informativa y en principio, podríamos suponer la imposibilidad de hacerla valer en otros campos, es intención de este estudio ampliar la aplicación de la cláusula al ámbito educativo como instrumento cuyo fundamento reside en la libertad ideológica del artículo 16 de la Constitución.

La cuestión que queremos plantear por tanto, como objetivo final de esta investigación, es si podríamos trasladar la cláusula de conciencia regulada para los profesionales de la información, al ámbito concreto de la empresa educativa.

La elaboración de esta tesis es resultado de un extenso y laborioso proyecto de investigación, que tiene por objeto una amplia variedad de materias, que han sido analizados sin afectar a la minuciosidad de los temas expuestos.

Desde un planteamiento común entre la empresa informativa como la educativa, consideradas ambas como organizaciones ideológicas de tendencia, consideramos necesario comenzar por ocuparnos, en el capítulo primero, del concepto y naturaleza de este tipo de organización, delimitando la definición y detallando las instituciones excluidas del concepto y que no se corresponden con la idea de este tipo de empresas.

Las organizaciones de tendencia se configuran, como instituciones de carácter empresarial cuyo rasgo más característico es ser creadoras y sustentadoras de una determinada ideología. Ampliamente implantadas en el mundo empresarial, tanto en nuestro país como en el ámbito comparado, y si bien no se encuentran reconocidas expresamente en nuestro sistema jurídico, encuentran plena legitimidad y son conformes con nuestro ordenamiento.

El planteamiento obedece en segundo lugar, al conflicto jurídico que se plantea en el ámbito de los derechos fundamentales y ese es, precisamente el contenido del segundo capítulo, en el que, desde una perspectiva constitucional, son analizados el trabajador y la relación de tendencia, con el fin de evitar una concepción global de todas las relaciones laborales, y con el propósito de valorar la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales en estas empresas como derechos irrenunciables del trabajador, refiriendo la libertad ideológica y el derecho a la igualdad como principales derechos fundamentales en conflicto, esqueleto del que emanan los demás.

Abordamos la cuestión también desde una perspectiva laboral, valorando como la necesidad de una identidad ideológica del trabajador con la tendencia o ideología de la empresa condiciona la relación con este tipo de organizaciones y modula los derechos de las partes en las distintas fases y momentos de la vida laboral, desde el comienzo de la relación de tendencia hasta su extinción.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la tesis aborda de una forma meticulosa la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, y particularmente en este tipo de empresas de carácter ideológico, como derechos irrenunciables del trabajador. Especialmente hace referencia al derecho a la igualdad, al principio de no discriminación en las relaciones laborales y al derecho a la libertad ideológica; libertad ideológica que se manifiesta tanto en la libertad de expresión del profesional de la información, como en la libertad de expresión del docente de centro privado con un ideario establecido.

Asimismo, en el ámbito empresarial, expone esta tesis doctoral cuestiones de vital importancia como el papel de la buena fe de las partes, o la existencia de limitaciones a la prohibición de intromisión por parte del empresario en los asuntos privados del trabajador en este tipo de empresa de tendencia, o como

determinadas conductas y comportamientos del trabajador que en otra empresa resultarían irrelevantes, pueden constituir causa de extinción del contrato.

En el ámbito de las relaciones laborales, esta tesis ofrece un estudio elaborado en profundidad en cuanto a la trascendencia de la colisión de derechos en el plano laboral, especialmente el derecho a la libertad ideológica, el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad, el derecho a la intimidad del trabajador, etc.

Esta investigación aborda como en la empresa ideológica, la ideología incide en la relación de trabajo en este tipo de organizaciones, tanto en la fase de selección del trabajador, posteriormente durante el desarrollo de la prestación y finalmente, incidiendo significativamente en las diversas formas de extinción de la relación laboral.

La confluencia de dos planos alternativos en esta investigación, el constitucional y el laboral, va descubriendo la limitación del empresario como empleador ideológico y las posibilidades de armonización de los derechos del trabajador de tendencia con los derechos y libertades de otros sujetos y partes implicadas tanto en los procesos de la información como en el ámbito docente. Todo ello aderezado con una gran dosis de jurisprudencia y una comparativa general con los sistemas jurídicos de nuestro entorno próximo.

En el capítulo tercero, introducimos, en primer lugar, la empresa informativa para seguidamente abordar las cuestiones que nos afectan relativas a la cláusula de conciencia, y dedicarnos después a la empresa de tendencia educativa. Si bien se realiza una valoración de conjunto, de cara a una perspectiva completa y mejor visión de temas conexos, como el principio de neutralidad de la escuela pública o la declaración de constitucionalidad del ideario, son también objeto concreto de análisis la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra y la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Una vez argumentados en el final del capítulo tercero los motivos y la justificación del objetivo final de esta investigación, se realiza también una valoración de la problemática planteada por tratarse de cuestión cardinal de esta investigación.

Desde un punto de vista metodológico, en esta tesis doctoral se analiza la regulación constitucional y legal de la materia en el ámbito nacional, así como la jurisprudencia, y muy especialmente la jurisprudencia constitucional.

De la misma forma, en el ámbito comparado, principalmente el europeo, se analiza asimismo, jurisprudencia y doctrina, tanto constitucional como laboral.

Constituye un interesante y al mismo tiempo, minucioso estudio de la empresa de tendencia o ideológica (materia en sí misma novedosa en este ámbito académico ante su escaso tratamiento doctrinal) desde sus antecedentes y naturaleza, abordando su concepto y exclusiones, profundizando en el conflicto de derechos fundamentales que en ella se plantea, entre el empresario y el trabajador de tendencia, y estudiando en detalle las consecuencias laborales que de todo ello derivan.

Una vez expuesta la estructura de la tesis, conviene mencionar, a modo de resumen, el profundo y exhaustivo estudio realizado del concepto de empresa de tendencia o empresa ideológica y sus antecedentes, así como un examen completo del amplio desarrollo de este tipo de organizaciones en la actualidad de nuestro mundo empresarial.

En esta línea, es propósito de esta tesis doctoral realizar una reflexión sobre la importante trascendencia de este tipo de organización para nuestro sistema democrático. Adicionalmente al exhaustivo estudio de la organización ideológica, esta tesis doctoral expone una perspectiva y visión de la misma, interesante desde los diversos ámbitos sociales y políticos. Si bien, estamos acostumbrados en nuestra realidad diaria a la presencia constante de estas empresas tanto en el ámbito educativo como en los medios de comunicación, esta tesis plantea una profunda reflexión sobre la importante y necesaria labor que esos medios y organizaciones realizan de cara a la existencia del pluralismo social y político en nuestra sociedad. Presenta para ello, una visión de la empresa ideológica como cauce idóneo tanto para el ejercicio de la libertad ideológica de los ciudadanos como para la existencia del necesario pluralismo en nuestra sociedad, valor fundamental de nuestro ordenamiento jurídico y pilar fundamental de los sistemas democráticos.

Los centros de enseñanza privados con ideario y las empresas de información, como empresas privadas que suministran bienes o servicios de carácter ideológico, se configuran como empresa de tendencia.

Si acudimos al Derecho comparado, observamos que no existe una definición uniforme para este tipo de organizaciones. Las diversas legislaciones presentan diferentes discrepancias entre ellas pero existen una serie de elementos básicos y comunes que justifican las razones por las que se ha otorgado una singular protección jurídica a este tipo de empresas en los diversos ordenamientos jurídicos; elementos que constituyen, asimismo, tanto el contexto necesario para su creación, como la consecuencia y resultado del desarrollo de las actividades propias, ideológicamente caracterizadas, de la empresa de tendencia.

Se analizan entonces, dos elementos clave que constituyen, tanto el contexto necesario para su creación, como el resultado de las actividades propias, ideológicamente caracterizadas, de la empresa ideológica: Pluralismo y libertad ideológica.

El pluralismo social constituye el presupuesto necesario para la configuración de la empresa de tendencia, dado que requieren inevitablemente para su existencia, una sociedad plural, una diversidad de concepciones de la realidad, de ideología, convicciones o creencias. No obstante, si bien la empresa de tendencia requiere del pluralismo social, la homogeneidad interna es a la vez, condición necesaria para el desarrollo de la pluralidad ideológica.

Podemos decir que el pluralismo constituye uno de los pilares fundamentales de la democracia como procedimiento político “a través del que se pretende realizar el ideal de la sociedad como una comunidad de hombres libres”. En realidad, el carácter plural de las sociedades occidentales no se limita a lo que denominamos “pluralismo social” entendido como la existencia de una multiplicidad de grupos sociales sino que se constituye además como un “pluralismo ético - valorativo” al extenderse a las diversas concepciones del hombre, el mundo y la sociedad.

Más allá de su concepción política, el pluralismo comprende todas las estructuras sociales y a ello se refiere el artículo 9.2 de la Constitución española al reconocer la libertad tanto de los grupos como de los individuos que se insertan en ellos. Así, recordemos que el artículo 9.2 CE establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas....facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Asimismo, es necesario igualmente mencionar también que la empresa de tendencia representa el cauce idóneo para el ejercicio de la libertad ideológica del conjunto de individuos que la integran, dado que constituyen formaciones sociales intermedias entre el individuo y el Estado, cuyo objetivo principal es la difusión de una determinada ideología.

La libertad ideológica, adolece de una doble dimensión; una dimensión interna, en cuanto ámbito íntimo de la conciencia que como singular ética privada del individuo es inmune a la coacción externa, bien del Estado bien de terceros, y una dimensión externa, constituida por la pauta o directriz de la propia conducta y exteriorización de ese ámbito interno .

Ambas dimensiones se encuentran realizadas en la empresa de tendencia, se materializan en este tipo de organizaciones. Confluye en la empresa de tendencia la libertad ideológica en su doble dimensión individual y colectiva, vertiente esta última que requiere de la actuación de los poderes públicos para atender las necesidades en que los individuos se integran de acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución.

Son organizaciones de tendencia aquellas “institucionalmente expresivas de una ideología”, como concepto creado por la doctrina alemana, y en estos términos se refiere la doctrina española a la empresa de tendencia, declarando por tanto, la ideología como elemento sustancial.

Es el caso de los partidos políticos (artículo 6 de la Constitución), los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales (artículo 7 de nuestra Carta Magna) y la Iglesia católica y demás confesiones religiosas (artículo 16.1 y 3 del texto constitucional español).

Aunque todas las organizaciones tengan una cierta “dosis” de contenido ideológico, solo responde a la calificación de empresa ideológica, aquella en la que, el elemento ideológico reviste tal importancia que se expresa y manifiesta “hacia el exterior como defensora de una opción ideológica”. El elemento sustancial por tanto, es la ideología y cuando ese elemento ideológico no es suficientemente importante, no existe empresa de tendencia.

El rasgo característico de estas organizaciones es por tanto, el de ser creadoras y/o difusoras de una determinada ideología que justifica su existencia y en cuanto al criterio determinante para dilucidar cuando el elemento ideológico reviste la suficiente importancia para convertirse en tendencia, debemos atender a la condición de constituir el “fundamento de actividades estrechamente ligadas a la realización de los intereses” de la empresa.

Asimismo, se constituyen como empresa de tendencia los centros de enseñanza privados y las empresas de información; en definitiva, “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 empresa periodísticas o de información”.

En este punto encontramos las empresas educativas privadas (artículo 27.6 CE) y por otro lado, las actividades de expresión, difusión y comunicación de ideas, pensamientos y opiniones y, especialmente las empresas informativas (artículo 20.1CE), actividades ambas recogidas en los textos constitucionales con un tratamiento diferenciado, fruto de la doble proyección de la libertad de pensamiento del Individuo en su vertiente interna o conciencia, y en su vertiente externa, o el derecho a la comunicación de su pensamiento e ideas propias.

Es el caso de los centros docentes privados cuando su finalidad es la formación global del individuo de acuerdo a una concreta visión del mundo. En ellos, esa ideología del centro y concreta visión del mundo, se manifiesta en el ideario educativo que refleja, por tanto no solo una determinada percepción y criterio en cuanto a los aspectos religiosos y morales, sino respecto a todos los ámbitos de la vida.

Podemos decir que “la ideología constituye y sostiene la organización” constituyendo el elemento sustancial que las promueve y mantiene; el factor determinante que las caracteriza como auténtica empresa ideológica. El interés colectivo, objeto de protección constitucional, reside precisamente en la formación global del individuo de acuerdo con una determinada concepción del mundo (el derecho del titular del centro implica la suma de los derechos de los padres a que los hijos reciban esa educación).

En cuanto a las empresas informativas, nuestra Constitución reconoce y protege los derechos de los ciudadanos a la libertad de expresión y en concreto, “a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.” (Artículo 20.1 a y d de la Constitución española).

Sin embargo, ante la inseguridad jurídica que conlleva la posibilidad de calificar como empresa de tendencia aquellas que no lo son y resolver, de esta forma, los conflictos que puedan surgir en perjuicio de una de las partes, es necesario distinguir cuándo existe una auténtica ideología capaz de influir jurídicamente en la relación de trabajo y por tanto, de una forma genérica, en qué supuestos estamos ante una empresa de tendencia y cuándo no es así.

En esta línea citar como exclusión del concepto de empresa de tendencia las asociaciones, cuyo régimen es bien distinto al que opera en el ámbito de las empresas de tendencia, organizaciones en las que sí se exige del trabajador la adhesión a la línea ideológica de la organización, condicionando de esta forma los derechos de los trabajadores.

Citar igualmente como exclusión del concepto de empresa de tendencia a las cooperativas. El fin último de la cooperativa es la mutua cooperación entre aquellos socios que voluntariamente se incorporan con el fin de ayudarse recíprocamente en la obtención de un beneficio, rechazándose en ellas la discriminación por razones ideológicas. La ausencia del elemento ideológico en la cooperativa, decisivo para valorar el carácter de empresa de tendencia, provoca la exclusión de la cooperativa como empresa de tendencia, dado que en ellas el objetivo no es transmitir o hacer llegar una concreta visión del mundo a sus socios.

Inevitablemente hemos de abordar y tratar una especial referencia a la exclusión del Estado como empresa de tendencia y al principio de neutralidad estatal.

La Constitución Española, en su artículo 103.1, establece la objetividad como rasgo fundamental de la Administración Pública y como norma de conducta para que sus actuaciones sean justas y ajenas a influencias de intereses partidistas. La actuación objetiva es algo intrínseco a la idea de servicio, si bien en

el caso de la Administración, al estar orientada esa prestación de servicios públicos a “los intereses generales”, el concepto queda reforzado cuando nos referimos a la objetividad como cuestión vinculada al principio de la neutralidad política de la Administración, si bien ambos términos, objetividad y neutralidad política, se utilizan de forma indistinta.

La Constitución exige por una parte, la actuación objetiva de la Administración y por otra, la imparcialidad del empleado público en el ejercicio de sus funciones (artículo 103.1 y 3 CE). En este sentido, un comportamiento del empleado público en el ejercicio de sus funciones en contra de esta obligación de imparcialidad, supondría una vulneración de la obligación contenida en los artículos 52 y 53.1 del Estatuto Básico de Empleo Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.). En consecuencia, la previsión expresa del deber de respeto a la Constitución de estos preceptos sería suficiente para exigir al funcionario público un comportamiento objetivo en sus funciones.

Las actuaciones del funcionario serán siempre por tanto, en servicio del interés general y estarán siempre encuadradas en el seno de una Administración sometida a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En definitiva, sólo pueden tener lugar dentro del marco constitucional.

Desde otra perspectiva, podemos señalar la imparcialidad del Estado como garantía de pluralismo. Las convicciones, religiosas o no, de los ciudadanos nos conducen inevitablemente a la necesaria posición ideológica neutral del Estado, y por tanto, a un principio de neutralidad estatal ligado a la tutela de la libertad ideológica de los individuos. Sobre esta cuestión, tanto jurisprudencia como doctrina, se han pronunciado expresamente. Únicamente la neutralidad de los poderes públicos garantiza el principio pluralista y solo gracias a ambos, pluralismo y neutralidad del Estado, se garantiza el derecho a la libertad ideológica y religiosa.

Sin embargo, esta incuestionable vinculación del principio de neutralidad del Estado a la libertad ideológica de los individuos no se ha reconocido constitucionalmente de una forma expresa, como sí se ha efectuado, sin embargo, con la libertad religiosa. La libertad ideológica del individuo, como fundamento de la neutralidad del Estado, únicamente se encuentra reconocida de una manera tácita en diversos artículos de nuestra Constitución como es el caso de los valores del artículo 1.1, la vinculación de los poderes públicos al contenido de la Constitución (tanto de una forma genérica en el artículo 9.1, como a los derechos y deberes fundamentales de acuerdo al artículo 53) y en el consiguiente sistema de garantías jurídicas, así como en el reconocimiento del orden público como único límite a la intervención del Estado en las manifestaciones de la libertad.

Realmente, es la necesidad de otorgar efectividad a la libertad de conciencia el factor que compromete la posición jurídica del Estado. Por una parte, en la vertiente negativa de neutralidad estatal, el Estado, como garante negativo de derechos fundamentales, se encuentra sometido a un deber de no intromisión en el ámbito de las convicciones del individuo y obligado a no impedir tanto su ejercicio como su libre desarrollo. Por otra parte, en la vertiente positiva del principio de neutralidad estatal, como titular de obligaciones positivas asumidas por los poderes públicos, el Estado se encuentra obligado a facilitar un ejercicio real de los derechos de libertad.

No obstante, la necesidad de objetividad del Estado frente a las convicciones de los ciudadanos como garantía del pluralismo, no significa una ausencia de valores. Frente a los valores constitucionales que constituyen la propia ética del Estado, este no puede ser indiferente ni neutral. Estas circunstancias de objetividad y neutralidad estatal no deben ni pueden excusar la defensa de los valores y principios que, recogidos en nuestra Constitución, implicaron en su día tan importante pacto de consenso y tolerancia. El Estado constitucional español se identifica con un conjunto de valores que definen su identidad, y en este sentido, la imparcialidad no puede implicar indiferencia.

El principio de neutralidad ideológica del Estado en su vertiente positiva, trasladada a una Administración cuyo carácter es instrumental, implica que ésta debe favorecer y promover los valores constitucionales, el respeto a nuestra Constitución. Tanto la neutralidad ideológica del Estado y las instituciones públicas como el deber de respeto a los valores constitucionales requerido por el Tribunal Constitucional, alcanzan un papel primordial en el desarrollo de la función de defensa constitucional que Administración y función pública tienen encomendadas y que conllevaría la declaración como ilícitos de todos aquellos fines contrarios a las normas jurídico-positivas, aun cuando los procedimientos utilizados en su persecución sean democráticos.

La neutralidad estatal y de los poderes públicos no es incompatible por tanto, con la labor de impulso del ideario constitucional en el que se insertan los valores superiores de los artículos 1.1 y 10.1 CE. Ni mucho menos, todo lo contrario. En este sentido, los poderes públicos, de acuerdo con la vertiente positiva de la neutralidad que les caracteriza, se hallan comprometidos a un deber de protección y promoción del pluralismo y la convivencia pacífica configurada por el sistema de valores democráticos. La neutralidad positiva del Estado encomienda a los poderes públicos y a la Administración una labor activa en el fomento y desarrollo del ideario constitucional, de los valores constitucionales.

Desde una visión comparada, como institución vinculada al principio ideológico de defensa de la Carta Magna tanto en España como en Alemania, el principio de neutralidad del Estado presenta en sendos

países diferentes perspectivas, resultado de las diversas trayectorias históricas de cada país y en este sentido, si bien es cierto que los sistemas jurídicos español y alemán presentan ciertas similitudes, distintos factores de diversa índole, especialmente, y como es presumible, históricos y económicos, justifican las importantes diferencias existentes en la configuración de fondo y forma entre ambos sistemas.

En esta exposición sobre la neutralidad de las instituciones públicas, no podemos dejar de referirnos por tanto, por su trascendencia jurídica en algunos aspectos, al sistema jurídico alemán caracterizado por una “absoluta neutralidad”. Su Ley Fundamental configura un diseño de Estado que, tanto en el terreno ideológico como en el ámbito religioso, pretende la neutralidad entendida como reglas de organización caracterizadas por la no intervención, y no identificación. No significa esta neutralidad alemana una indiferencia hacia las prácticas religiosas sino, más bien, una relación de colaboración amistosa con la religión. Se reconoce un Estado neutral, en el que existe una separación entre Iglesia y Estado pero, sin embargo se muestra abierto a la cooperación pues adopta una postura receptiva a las diversas concepciones religiosas y ello se manifiesta especialmente en el ámbito educativo.

Mientras que esta actitud de “colaboración” del Estado alemán con las confesiones religiosas producirá un contexto y estructura muy concreta en el ámbito educativo, la “absoluta neutralidad” del sistema alemán tendrá unas consecuencias muy determinadas en la particular configuración del deber de fidelidad por parte de los funcionarios públicos tanto a la Constitución como al Estado, según tuvimos oportunidad de analizar en el número anterior de esta revista.

En Alemania la relación histórica de cooperación entre Estado e Iglesia, tanto en escuelas como en universidades, ha desembocado en una neutralidad abierta a la cooperación, descartando una neutralidad negativa, en el sentido de indiferente o distante.

Es también consecuencia de esa larga relación histórica de cooperación entre Iglesia y Estado la importante evolución regulatoria alemana en este campo y cuya proyección se desdobra por una parte, en el reconocimiento por una parte de la libertad religiosa y por otra, en el principio de neutralidad del Estado. Resulta inevitable por tanto, la referencia a la libertad religiosa para tratar la neutralidad del Estado dado que la evolución de ambos principios ha seguido una trayectoria paralela.

Después de este breve inciso sobre la neutralidad estatal como factor determinante de su exclusión como empresa de tendencia, y volviendo a la organización ideológica, conviene destacar como cuestión central sobre el que van a pivotar la generalidad de argumentos expuestos en esta tesis, la colisión de derechos fundamentales que se genera en la empresa de tendencia, y en concreto, en el ámbito de la libertad ideológica, tanto para los profesionales de la información, como en el ámbito de la enseñanza.

Es necesario mencionar el doble carácter de los derechos fundamentales. Por una parte, como derechos subjetivos, en cuanto derechos de los individuos o ciudadanos puesto que garantizan un status jurídico o la libertad en un ámbito de la existencia, y por otra parte, como elementos esenciales de un ordenamiento objetivo de la comunidad nacional como marco de una convivencia humana justa y pacífica, de acuerdo al artículo 1.1 de nuestra Constitución. Esta doble naturaleza de los derechos fundamentales, se recoge en el artículo 10.1 de la Constitución, según el cual “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamentos del orden político y de la paz social”. Como elemento fundamental de un ordenamiento objetivo, los derechos fundamentales “dan sus contenidos básicos a dicho ordenamiento, en nuestro caso al del Estado social y democrático de Derecho”, y establecen una vinculación directa entre los individuos y el Estado.

Los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 a 30 de la Constitución constituyen los valores superiores del ordenamiento jurídico de acuerdo con el artículo 1.1 de nuestra Constitución.

En el tema objeto de nuestro estudio, nos movemos en el ámbito privado, el de la empresa de tendencia o ideológica, e inevitablemente nos encontramos ante una serie de derechos fundamentales que únicamente tienen posibilidad de ejercitarse en ese contexto, es decir, se ejercitan por individuos frente a entes privados, por personas físicas frente a otras personas físicas o jurídicas. Nos referimos, además de los derechos laborales, especialmente la libertad de cátedra y a la libertad de información, que aunque evidentemente se pueden ejercer frente a los poderes públicos, en el ámbito concreto que estudiamos se ejercerían frente a otras personas físicas o jurídicas.

Y es precisamente en el ámbito de estas relaciones de tendencia, donde se encuentran integrados estos entes privados a que nos referimos frente a los que se ejercitan esos concretos derechos fundamentales dado que operan como poderes económicos sociales fácticos compitiendo con el Estado en las posibilidades de amenaza a determinadas libertades e incluso en ocasiones, resultando más inclementes.

Ante esta situación, nos planteamos dos cuestiones en el ámbito concreto de las relaciones laborales de la organización de tendencia que afectan directamente al objeto de estudio de esta investigación.

En primer lugar, especial trascendencia reviste la problemática relativa a la eficacia de los derechos fundamentales, bien como concepto restringido a la relación entre el Estado y los ciudadanos, bien como eficacia también vigente en las relaciones privadas, cuestión no exenta de polémica.

En segundo lugar, la cuestión relativa a la tutela de estos derechos fundamentales en el ámbito privado, y especialmente en cuanto a las vías judiciales ante supuestos de vulneración en las relaciones laborales de la empresa de tendencia.

Referirnos a los derechos fundamentales conduce necesariamente a aludir a su concepción como esencia del orden público constitucional en cuanto preceptos cuya vigencia constituye la esencia del pacto constitucional, dado que establecen una serie de mecanismos operativos de una situación de disfrute plena de derechos y libertades. El orden público al que aludimos implica, pues, el ejercicio de los derechos fundamentales con plenas garantías y la plena vigencia de los valores constitucionales.

Los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 a 30 de la Constitución española constituyen los valores superiores del ordenamiento jurídico de acuerdo con el artículo 1.1 del mismo texto constitucional. Como valores ligados al orden público, a diferencia de los derechos patrimoniales, los derechos fundamentales son irrenunciables y su titular no tiene sobre ellos poder de disposición. Esa característica de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales que les identifica, frente a otros derechos que no tienen esa protección extrema, provoca que tampoco sea posible la renuncia en la relación laboral, y en concreto, en el tema que nos ocupa, tampoco en la relación de tendencia.

En realidad, los derechos fundamentales constituyen respuestas concretas y universales a problemas y necesidades que se plantean en la sociedad y la evolución de la historia. En este sentido, es evidente la relación de los derechos fundamentales con dos elementos sustanciales de la persona que los ostenta; la dignidad y la igualdad.

La situación de subordinación del trabajador frente al empresario en toda relación laboral, y especialmente potenciada en la ideológica, además del alto grado de implicación personal que reviste la relación laboral de tendencia, son ambas circunstancias que, para muchos autores, se prestan potencialmente a situaciones lesivas de la dignidad y libertad del trabajador.

Cobra entonces especial trascendencia el estudio de los derechos fundamentales del trabajador como límite externo de los poderes empresariales y en este sentido, es fundamental el reconocimiento y la protección de la libertad ideológica, la libertad de expresión, la libertad religiosa o el respeto a la vida privada, manifestaciones todas ellas de la libertad y dignidad personal establecidas en el artículo 1.1 de la Constitución española.

Constituyen por tanto, las empresas de tendencia el marco adecuado para el planteamiento tanto de cuestiones relativas a la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales como a los conflictos que se plantean entre estos derechos fundamentales.

En el seno de estas organizaciones pueden producirse conflictos en el ejercicio de las libertades de sus miembros que requieren tratamiento específico desde el punto de vista de los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales.

Asimismo, y en cuanto que derechos implicados en la relación laboral de tendencia, hemos de mencionar no sólo aquellos derechos aplicables en las relaciones laborales, sino también todos aquellos derechos fundamentales regulados en la Constitución como inherentes a la condición humana, entre otros, la libertad ideológica del artículo 16.1 de la Constitución, el derecho a la intimidad personal y familiar del artículo 18.1 de la Constitución, o los derechos del artículo 20 relativos a la libertad de expresión de ideas y opiniones, la libertad de cátedra, la libertad de comunicación de información veraz, etc.

Recordemos en este sentido, las manifestaciones del propio Tribunal Constitucional en cuanto que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano.

Centrándonos en los límites de los derechos fundamentales, en las primeras Declaraciones de derechos del siglo XIX y las concepciones individualistas de la sociedad, solo se admitía la limitación de derechos en la medida que ello fuera necesario para el ejercicio de los derechos por los demás. Será a partir del siglo XIX, cuando la función social hace preciso resolver los conflictos de derechos individuales estableciendo normas que delimitan su ejercicio. La regulación de cualquier libertad, en este sentido, implica una limitación de esa libertad con el fin de armonizarla con otras libertades y posibilitar su ejercicio colectivo.

La figura de la organización de tendencia, es configurada ya desde sus orígenes, en la elaboración doctrinal alemana de la Tendenzbetrieb, con la limitación expresa de los derechos fundamentales de los trabajadores, en cuanto que estas organizaciones, excluidas de la aplicación de la Ley de 1972, textualmente limitan los derechos de participación y cogestión de los trabajadores en estas organizaciones.

Y es que, mientras en las empresas simplemente económicas, como hemos visto, el trabajador ostenta sin ningún tipo de problema sus derechos fundamentales, en la empresa de tendencia u organización ideológica se genera un conflicto entre los derechos del trabajador y los del empresario.

Como norma general, en el ámbito de las relaciones laborales, deben protegerse los derechos fundamentales del trabajador de forma que no sean vulnerados por el empresario por motivo de discriminaciones ideológicas o por el ejercicio de las libertades del trabajador. Con mayor motivo en la relación laboral de tendencia, pues si ya la mera existencia de una relación laboral normal condiciona la efectividad de los derechos fundamentales, en la relación de tendencia, se produce con mayor frecuencia la colisión de derechos entre las partes, resultando siempre más vulnerable la posición del trabajador.

Dado que ambas partes ostentan y pretenden el ejercicio de sus respectivos derechos, se produce entonces un conflicto en el ejercicio de esos derechos fundamentales por el trabajador y por la organización de tendencia, una colisión entre derechos individuales y colectivos. Nos encontramos entonces, ante la modulación de esos derechos fundamentales en el ámbito laboral. Los derechos fundamentales no son derechos ilimitados, ni tampoco absolutos, sino que su contenido se encuentra limitado y en este sentido, la imposición de límites al ejercicio de esos derechos fundamentales tiene como finalidad hacer compatible el ejercicio del derecho con el resto de derechos y valores constitucionales y esto mismo sucede con los derechos fundamentales del trabajador.

Es necesario tener en cuenta en la resolución de los conflictos de derechos que se producen, la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales, así como su eficacia “inter privados” como derechos que, si bien van a ser “modalizados” por la relación laboral, se constituyen como límites externos de los poderes empresariales.

La tendencia o ideología de la empresa incide sobre los derechos fundamentales de los trabajadores de forma que pueden verse limitados, y en este sentido, las escuelas y centros de enseñanza privados con un ideario establecido y las empresas de información, como empresas privadas que suministran bienes o servicios de componente casi exclusivamente ideológico, son el modelo típico de empresa de tendencia.

En el ámbito de los medios de comunicación, la tesis analiza con detalle la regulación, el procedimiento y la trascendencia actual de la cláusula de conciencia en el mundo de la comunicación, cuestión de especial interés para los periodistas y las empresas informativas y por ende, para la sociedad en general ante la vital importancia de la información.

El análisis se realiza desde una doble perspectiva de intereses, desde el punto de vista del profesional de la información o interna, como medio de resolución unilateral de su contrato de trabajo cuando vea afectada su libertad ideológica, y asimismo, desde el punto de vista del empresario, propietario del medio de comunicación, que puede servirse de esta cláusula para evitar que el periodista o docente que varía sus convicciones, no perjudique a la empresa de alguna forma, y siempre como recurso laboral adicional del empresario de cara a una salida menos dolosa para el trabajador.

Asimismo, en este punto, alude esta tesis doctoral a la importancia de la libertad de información y la libertad de expresión del periodista, así como el derecho a un comportamiento coherente con la propia conciencia, y especialmente en el ámbito de la información, de cardinal importancia en los tiempos actuales en todos los ámbitos, como cimiento básico en la elaboración de la opinión pública y en definitiva, ante su importancia para nuestro sistema democrático.

Nuestra Carta Magna reconoce la libertad de información en el artículo 20.1.d) al articular el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. Este artículo 20 de la Constitución defiende la libertad de información como una garantía en la formación de la opinión pública libre pues, como declara nuestro Tribunal Constitucional, la libertad de información constituye un medio de formación de la opinión pública en asuntos de interés general. Su valor de libertad preferente sobre otros derechos fundamentales viene determinado por su condición de garantía de la opinión pública como institución, que vinculada al Estado democrático, los poderes públicos tienen especial obligación de proteger.

Resulta incuestionable la trascendencia en la formación de una opinión libre de este conjunto de libertades reconocidas en el artículo 20 y denominadas “libertades de comunicación pública” o “libertades informativas” ante la necesidad de un concepto más genérico que la mera libertad de expresión con el fin de acoger el conjunto de derechos y garantías a que hace alusión y la variedad de modulaciones correspondientes a los diversos ámbitos.

La jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional es reiterada en la importancia de la formación de un opinión pública libre como requisito imprescindible para la existencia de una sociedad libre, la participación ciudadana en la vida colectiva, la soberanía popular y en definitiva, la democracia .

Libertad de información y libertad de expresión desempeñan ambas una función trascendental en este sentido, constituyéndose como premisas democráticas, pues la opinión se forma tanto con el conocimiento de hechos como de opiniones y críticas ajenas. No obstante, resulta primordial la libertad de información en este contexto, dado que la opinión y la crítica necesariamente requieren de hechos conocidos.

De la libertad de comunicación pública deriva directamente la libertad de creación de medios de comunicación como instrumento fundamental para que aquella libertad sea eficaz. En este sentido, desde el punto de vista del ciudadano, éste tiene derecho a recibir información y seleccionar, positiva o negativamente, aquella información que le satisfaga pero está claro que para poder optar debe tener una gama de opciones posibles y entonces poder decidir cuál escoge y recibe. El derecho de poder optar presupone por tanto, necesariamente, la libertad y variedad de medios de comunicación.

En la formación de una opinión pública libre, requisito democrático imprescindible de acuerdo con la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional (Sentencia 6/81), resulta incuestionable la trascendencia del conjunto de libertades informativas reconocidas en el artículo 20 de nuestra Carta Magna.

Innegable resulta por tanto, la función de los medios de comunicación en este sentido, y como resultado de ello, el pluralismo informativo (libertad de creación y pluralidad de medios), el derecho a la libertad de información, la libertad ideológica del profesional de la información, y el derecho a recibir información veraz por parte del ciudadano.

Es por tanto, cuestión indiscutible la función de los medios de comunicación en las sociedades democráticas. No son meros transmisores o intermediarios de la información que manejan ya que su capacidad de influencia les sitúa en una situación de supremacía respecto a los ciudadanos.

Se configura entonces la cláusula de conciencia, ante la importante trascendencia democrática en nuestro Estado de Derecho, de la formación de una opinión pública libre y el derecho de toda persona a recibir una información veraz a través del periodista. El bien jurídico protegido son los principios morales del profesional de la información ante la imposición de condiciones por parte de la empresa de comunicación.

Este planteamiento de la cuestión, no implica que pueda incumplir el trabajador de tendencia la prestación cuando se oponga a su ideología pues, si con carácter general, el trabajador no puede negarse a realizar la prestación a la que se ha obligado contractualmente cuando contradiga su ideología, con mayor razón en la empresa de tendencia en la que la ideología es un elemento de la propia prestación.

El objetivo no es que el trabajador quede exonerado de sus incumplimientos laborales sino armonizar los derechos de las partes en una extinción de una relación laboral que ya no tiene sentido.

Posteriormente, y partiendo entonces, del análisis de la situación en el ámbito comparado, así como de la experiencia y realidad en el contexto de las empresas informativas, se estudia la situación en las empresas educativas. En este contexto, hay muchos intereses y derechos de diferentes sujetos que deben garantizarse: empresario educativo, docente, padres, alumnos, personal de administración y servicios. Es por ello, que se trata de definir los límites a los que cada uno de los sujetos puede llevar sus respectivos derechos, ponderándolos y alcanzando el necesario equilibrio que garantice el contenido esencial de cada uno de ellos, cuestión que posteriormente nos conduce a una investigación sobre la trascendencia práctica y las muy diversas consecuencias que esta colisión de derechos plantea en el plano laboral.

En este contexto, nos referimos también a los centros docentes privados con ideario, configurados igualmente como empresa de tendencia. La ambigüedad del artículo 27 pospone la materia educativa para un desarrollo legislativo posterior generando una variedad legislativa de 7 leyes en un corto espacio de tiempo y una serie de conflictos en torno a la libertad de enseñanza con una mínima intervención estatal, versus escuela única, pública y pluralista.

En este punto la libertad de enseñanza, que engloba la libertad de creación de centros docentes con facultad para establecer un ideario o carácter propio por parte de sus titulares y el correlativo derecho de elección de centro distinto a los creados por los poderes públicos, la libertad de cátedra y el derecho de los padres a que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones, viene a dar traslado al ámbito educativo del principio pluralista.

La libertad de enseñanza se constituye como garantía institucional fundamental, principio estructural del sistema educativo consecuencia de la libertad de conciencia y libertad de expresión ante sus implicaciones en la libre transmisión de la cultura y el conocimiento y muy especialmente, como institucionalización del pluralismo ideológico.

Constituye esta libertad de enseñanza un principio básico constitucional cuya proyección sobre la totalidad de los actores jurídicos del proceso educativo configura determinados derechos públicos subjetivos que pueden concretarse, desde un punto de vista activo, en la libertad de educación, predicable respecto a los profesores (libertad de expresión docente, libertad de cátedra y participación en la gestión de centros) y los titulares de los centros (libertad de creación de centros docentes incluyendo el derecho a su dirección y a dotarlos de ideario propio). Desde un punto de vista pasivo, se manifiesta la libertad de enseñanza respecto a los padres (en el derecho a elegir la educación que desean para sus hijos tanto respecto al centro educativo, como la formación religiosa o no) y respecto a los hijos (en el derecho al estudio y en el derecho a recibir instrucción, ser instruidos).

En cuanto a la libertad de cátedra, si bien se reconoce en los distintos ordenamientos del Derecho comparado, su configuración en cada país va a depender del modelo de relaciones establecido entre ese Estado y los grupos ideológicos. De esta forma, mientras que en Francia y los Estados Unidos, la laicidad del Estado y la libertad de conciencia ejercen una influencia directa en la figura de la libertad de cátedra, institución que se configura desde la neutralidad de sus sistemas educativos, no sucede lo mismo en Italia y Alemania, países en los que la configuración es distinta como consecuencia de los resquicios de confesionalidad católica en Italia y la pluriconfesionalidad alemana, y ejerciendo el modelo italiano, una notable influencia en la configuración de nuestro modelo de libertad conciencia y relaciones entre el Estado y los grupos ideológicos y religiosos. El modelo alemán resultará el pionero en reconocer la libertad de cátedra sirviendo como referencia de diversos ordenamientos jurídicos.

El artículo 33 de la Constitución italiana establece un reconocimiento genérico de la libertad de enseñanza y es la doctrina italiana quien realiza la distinción entre la libertad en la escuela (*libertà nella scuola*) y la libertad de la escuela (*libertà della scuola*).

En la evolución histórica de la institución en Alemania, encontramos la pauta para establecer una definitiva diferencia entre libertad de cátedra y libertad de enseñanza. La libertad de cátedra se configura en Alemania como un derecho reconocido sólo a un sector de los docentes, frente a los poderes públicos y únicamente en el contexto docente. De este modo, mientras en Italia y en España, son titulares de la libertad de cátedra todos los docentes, sin embargo en Alemania solo es titular de la libertad de cátedra el profesor universitario y por tanto, la tradición alemana es diferente a la tradición española.

En Francia, la Decisión de 23 de noviembre de 1977 del Consejo Constitucional va a otorgar rango constitucional a la libertad de conciencia y la libertad de cátedra mediante la interpretación del Preámbulo de la Constitución francesa de 1958. La libertad de cátedra se configura como manifestación de la libertad de conciencia de los docentes. Los titulares de la libertad de cátedra son todos los docentes, tanto en centros públicos como privados, y su alcance varía según el nivel educativo.

En el sistema americano, la libertad de cátedra se configura como una manifestación de la libertad de conciencia y libertad expresión de los docentes en el ámbito educativo y no existe una protección específica para la libertad de cátedra.

En cuanto al concepto de libertad de cátedra en España, mientras algunos autores entienden un concepto amplio de libertad de cátedra referida no solo al ámbito universitario, sino también a enseñanzas inferiores y predicable de cualquier profesor con independencia de su nivel de enseñanza y del tipo de centro y estando todos protegidos por el artículo 20.1 de la Constitución, sin embargo, otro sector doctrinal, considera que la libertad de cátedra solo es aplicable al profesor de la enseñanza pública universitaria.

Se configura por tanto, la libertad de cátedra en nuestro ordenamiento jurídico, como manifestación de la libertad expresión en el contexto educativo. Se atribuye a todos los docentes con independencia del nivel educativo, el tipo de centro, o la relación entre docencia e investigación y si bien el alcance y contenido varía según esos factores.

Por otra parte, debemos también señalar la doble vertiente de la libertad de cátedra, en cuanto libertad personal y garantía institucional, es decir una doble dimensión que se concreta en libertad individual (asociada a la libertad de expresión de los profesores en la actividad docente) y colectiva (como institución cuya finalidad es la transmisión de conocimientos y ciencia).

Debemos citar en este punto igualmente, el análisis efectuado sobre la sentencia 5/81 de 13 de febrero del Tribunal Constitucional, sentencia que considera la libertad de cátedra como una manifestación del reconocimiento constitucional de la libertad de enseñanza dado que es una libertad frente al Estado y los poderes públicos y si bien es modulada y limitada por el ideario y el nivel educativo.

La libertad de cátedra del profesor, en los centros privados viene limitada por el ideario y el nivel educativo, pues el contenido de la libertad de cátedra se ve necesariamente modulado por las características propias del puesto docente o cátedra cuya ocupación titula para el ejercicio de esa libertad. Tales características vienen determinadas, fundamentalmente, por la acción combinada de dos factores: la naturaleza pública o privada del centro docente en primer término, y el nivel o grado educativo al que tal puesto docente corresponde, en segundo lugar.

La diferencia fundamental entre enseñanza pública y enseñanza privada es la neutralidad de la enseñanza pública. Mientras los centros privados pueden establecer un ideario propio, los centros públicos no, pues, como principio, deben ser ideológicamente neutrales.

Al hilo de estas líneas, la cuestión que se plantea como objetivo final de esta tesis doctoral, es la posibilidad de traslación de la cláusula de conciencia regulada para los profesionales de la información, al ámbito concreto de la empresa educativa. Si bien constitucional y legalmente únicamente se reconoce la cláusula de conciencia en el ámbito de la empresa informativa y en principio, podríamos suponer la imposibilidad de hacerla valer en otros campos, esta obra advierte la posibilidad de ampliar la aplicación de la cláusula al ámbito educativo como instrumento basado en la libertad ideológica del artículo 16 de la Constitución.

Se trata en definitiva, de una tesis de elevado interés en el ámbito académico, por tratarse de una investigación completa sobre la materia y sobre la que podemos decir que, en el momento actual, existen pocos y breves, parciales, estudios.

Asimismo, reviste una especial importancia para todo tipo de empresas, empresarios y trabajadores ante cuestiones que puedan implicar un interés laboral general; entre otras, la libertad de expresión del trabajador, los límites empresariales ante el derecho a la intimidad del trabajador, el principio de no discriminación en las distintas fases de la vida laboral (por ejemplo, en los procesos de selección), asuntos relacionados con la vida extra-laboral del trabajador, etc.

En el ámbito de las organizaciones ideológicas, estamos ante una obra de muy útil consulta para aquellos partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas que puedan interesarse por tratarse igualmente de organizaciones ideológicas en las que pueda producirse alguna de las referidas situaciones y en definitiva, un conflicto de derechos fundamentales entre alguna de las partes involucradas.

Asimismo, esta tesis es de gran interés para todos aquellos ciudadanos con una determinada curiosidad despierta sobre estas materias, y que puedan estar interesados en cuestiones sociales de interés general y quieran profundizar sobre derechos fundamentales, valores constitucionales y sistemas democráticos, el

derecho a la libertad ideológica, el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad, sobre cuestiones laborales y conflictos de derechos fundamentales y sobre aquellas cuestiones de tanta actualidad que a todos nos puedan afectar, como la enseñanza y la educación así como la libertad de información y la libertad de expresión.

Se trata, en definitiva, de una completa e íntegra investigación realizada sobre un modelo de organización ampliamente implantado en nuestro actual y moderno mundo empresarial: La empresa ideológica o de tendencia, sobre la que se expone, además de una elaborada visión global y de conjunto, una completa investigación, tanto desde la perspectiva del Derecho constitucional como desde una perspectiva laboral, junto a un elaborado y amplio estudio de la jurisprudencia y una comparativa general con los sistemas jurídicos de nuestro entorno próximo, examinando al mismo tiempo toda su importantísima función en nuestro sistema democrático.

El objeto de esta investigación podría igualmente despertar el interés de los medios de comunicación, políticos, sociólogos, educadores, periodistas, e incluso de la Administración, dado que el examen realizado profundiza e implica un incuestionable valor añadido en temas de tanta actualidad como la educación y enseñanza o la libertad de expresión y la libertad de información. Y ello, adicionalmente a la utilidad que esta obra aporta en la esfera estrictamente laboral, si se trata de trabajadores de una organización ideológica, como es el caso de periodistas, empresarios titulares de medios de comunicación, políticos, sindicalistas, profesores de enseñanza elemental o universitaria, directores de centros escolares, etc.

En esta esfera empresarial ideológica o de tendencia, es evidente que también resulta esta tesis de gran interés para los medios de comunicación y los centros educativos, por estar específicamente dedicada a ellos.

En cuanto al ámbito educativo, y si bien las escuelas y centros de enseñanza privados con ideario son el modelo típico de empresa de tendencia, resulta interesante esta investigación para todo el conjunto de centros educativos, por una parte, ante la variedad de temas generales tratados relativos a educación, y por otra, ante las diversas novedades que introduce en el ámbito concreto de la empresa ideológica, dentro del marco educativo.

En primer lugar, entre las aportaciones en este ámbito educativo, conviene citar el análisis tanto del derecho fundamental a la libertad de cátedra, como la distinción que se efectúa de aquellos trabajadores contratados para realizar tareas de tendencia y aquellos contratados para realizar "tareas neutras", todo ello en un contexto de estudio y análisis de los diversos conflictos jurídicos entre los intervinientes en el ámbito educativo (empresario educativo, docente, padres, alumnos, personal de administración y

servicios), y fundamentalmente entre la libertad ideológica del profesor docente y la libertad del empresario propietario de la empresa educativa.

Adicionalmente, especial trascendencia práctica implica el planteamiento realizado sobre la real y posible aplicación a todo el personal docente de una cláusula de conciencia similar a la existente para los profesionales de la información, y ello como derecho fundamental vinculado a las relaciones privadas y con eficacia inmediata en las relaciones entre particulares. Se advierte sobre la necesidad de reconocimiento de ciertos derechos al docente, que puede en un momento dado pensar distinto y discrepar de la tendencia o ideología de la empresa, que por otra parte, puede haber sufrido modificaciones. Igualmente en aquellos casos en que el docente siente como su conciencia e integridad moral pueden llegar a verse amenazadas.

Reclama por tanto, este estudio la aplicación del derecho a la cláusula de conciencia en este ámbito educativo. Esta valoración se realiza por una parte, desde una dimensión contractual de las partes, fundamentado en el principio de autonomía de la voluntad de las partes y el reconocimiento como derecho fundamental, y por otra parte, como reivindicación de una previsión legal que regule el derecho a la cláusula de conciencia de forma que su aplicación quedaría entonces, amparada en una ley que expresamente lo reconoce como principio general de aplicación a los contratos de trabajo de los docentes.

## **CONCLUSIONES**

I. Las organizaciones de tendencia se configuran como instituciones de carácter empresarial cuyo rasgo más característico es ser creadoras o sustentadoras de una determinada ideología.

Ampliamente implantadas en el mundo empresarial, tanto en nuestro país como en el ámbito comparado, y si bien no se encuentran reconocidas expresamente en nuestra Constitución, encuentran plena legitimidad y son conformes con nuestro ordenamiento jurídico.

II. El pluralismo social constituye el presupuesto necesario para la configuración de la empresa de tendencia, dado que requieren inevitablemente para su existencia, una sociedad plural, una diversidad de concepciones de la realidad, de ideología, convicciones o creencias. No obstante, si

bien la empresa de tendencia requiere del pluralismo social, la homogeneidad interna es a la vez, condición necesaria para el desarrollo de la pluralidad ideológica.

III. Representan las organizaciones de tendencia, el cauce idóneo para el ejercicio de la libertad ideológica del conjunto de individuos que la integran, dado que constituyen formaciones sociales intermedias entre el individuo y el Estado, cuyo objetivo principal es la difusión de una determinada ideología.

Confluye en la empresa de tendencia la libertad ideológica en su doble dimensión individual y colectiva, vertiente esta última que requiere de la actuación de los poderes públicos para atender las necesidades en que los individuos se integran de acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución.

IV. El ánimo de lucro no constituye un elemento necesario para la identificación de la empresa de tendencia, si bien puede concurrir en ellas como sucede en las empresas informativas y educativas.

VI. El conflicto ideológico que se plantea en estas organizaciones entre el trabajador de tendencia y la orientación ideológica de la empresa se sitúa básicamente entre la libertad ideológica del trabajador y la libertad ideológica del empresario así como entre la libertad de pensamiento individual y colectiva.

VII. Es necesario tener en cuenta en la resolución de los conflictos de derechos que se producen, la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales, así como su eficacia “inter privados” como derechos que, si bien van a ser “modalizados” por la relación laboral, se constituyen como límites externos de los poderes empresariales.

VIII. Las escuelas y centros de enseñanza privados y las empresas de información, como empresas privadas que suministran bienes o servicios de componente casi exclusivamente ideológico, son el modelo típico de empresa de tendencia.

Los centros docentes privados con ideario establecido se configuran como empresa de tendencia y constituyen el contexto en el que se producen los conflictos jurídicos entre la libertad ideológica del

profesor docente y la libertad del titular del centro, empresario propietario de la empresa educativa. El derecho fundamental a la libertad de cátedra del docente, no excluye la posibilidad de extinción de su contrato de trabajo.

IX. La empresa de tendencia o ideológica requiere la homogeneidad interna como condición necesaria para el desarrollo de la tendencia. La consecución del fin ideológico requiere cierta dosis de unitarismo en la empresa.

X. La empresa de tendencia presupone la adhesión ideológica de los trabajadores que desarrollan los verdaderos puestos de tendencia a la tendencia de la organización de cara al cumplimiento del fin ideológico por la organización. En el caso de la empresa informativa a la línea editorial y en la empresa educativa, al ideario.

XII. El fundamento último de la cláusula de conciencia se encuentra en la libertad ideológica del artículo 16 de la Constitución.

La finalidad de la cláusula de conciencia consiste en la resolución unilateral por parte del profesional de la información del contrato de trabajo con el medio de comunicación acompañada de la indemnización equivalente al despido improcedente.

XIII. Cabe plantear la aplicación de la cláusula de conciencia al personal docente del centro y, en concreto, a todo el personal docente, sin distinguir la asignatura de religión de otras asignaturas en las que la incidencia de la ideología no sea tan evidente. No se trata, por tanto, de aplicar la cláusula a otro tipo de personal, como el administrativo o el de mantenimiento.