



**GRADO EN DERECHO**  
**CURSO ACADÉMICO 2016/2017**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**Libertad de expresión de los trabajadores, con especial referencia en las empresas de tendencia.**

**Freedom of expression of workers with special reference in the companies of the trend.**

AUTOR/A

ALICIA GÓMEZ AJA

TUTOR/A

ANTONIO MAGDALENO ALEGRÍA

FECHA;

JUNIO 2017

Resumen;

A lo largo de este trabajo se van a analizar si los derechos fundamentales reconocidos a un ciudadano los sigue manteniendo un trabajador, o por el contrario, los derechos que le corresponden a estos últimos son los que les reconoce expresamente la CE. Más concretamente, se expresarán las limitaciones que estos ciudadanos en el momento en que firman un contrato de trabajo. En suma, se va hacer referencia al conflicto de intereses que se producen entre los derechos fundamentales de un trabajador y de los empleadores al crear una empresa de tendencia y que la misma pueda desarrollarse con normalidad en el mercado.

To sum up;

Throughout this work, we will analyze whether the fundamental rights granted to a citizen are still maintained by a worker, or, conversely, the rights that correspond to the latter are those expressly recognized by the EC. More specifically, it will express the limitations that these citizens at the time they sign a contract of employment. In sum, reference will be made to the conflict of interests that occur between the fundamental rights of a worker and employers when creating a company of trend and that.

## LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. Las libertades de expresión e información en la CE.
  - Concepto y Diferencia con la libertad de información.
  - La ponderación como método de resolución de los conflictos entre los derechos fundamentales.
2. Los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. Especial referencia al ámbito laboral.
  - (concretamente la vigencia de los derechos fundamentales “inespecíficos” en el contrato de trabajo).
  - La libertad de expresión de los representantes de los trabajadores.
3. Límites a la libertad de expresión e información en las organizaciones de tendencia.
  - Organización de tendencia. Ausencia de regulación legal.
  - Trabajador “neutro” y “tendencial”
  - Empresas Filiales
  - La diligencia preparatoria y el intuitus personae: su relevancia sobre la vida privada del trabajador.

Bibliografía

Conclusiones

## 1. Las libertades de expresión e información en la CE.

### 1.1. La diferencia entre la libertad de expresión y la libertad de información.

En primer lugar, para poder hacer frente a los diversos problemas que presenta la libertad de expresión es necesario tener claras las fronteras entre libertad de expresión y la libertad de información. Ambas se regulan en el artículo 20 C.E como libertades de comunicación pública. Esta cuestión no es baladí, puesto que es necesario establecer una diferenciación clara para determinar cuál es el ámbito protegido de dicha libertad y de esta forma conocer los límites de los mismos para esclarecer si la libertad aludida se pondera o no respecto de los otros derechos fundamentales que entren en conflicto<sup>1</sup>.

Al tenor de estas afirmaciones, es necesario advertir que no es fácil en la realidad práctica hacer una clara y efectiva distinción entre dichos derechos puesto que en muchas ocasiones los profesionales de la información, incluso los particulares, entremezclan el contenido de ambas libertades para realizar declaraciones debido a que expresan una opinión apoyándose en una información “veraz”, como se pone de manifiesto la sentencia del STC 6/1988<sup>2</sup>.

“En el artículo 20 de la Constitución la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben de incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables. Es cierto que, en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar

---

<sup>1</sup> MAGDALENO ALEGRÍA, A., *Los límites de las libertades de expresión e información en el Estado social y democrático de Derecho*, Congreso de los Diputados, Madrid. 2006 Págs. 93-97.

<sup>2</sup> NAVAS CASTILLO, F., “Libertad de expresión y Derecho a la Información” en TORRES DEL MORAL, A., (Dir.), *Libertades Informativas Madrid, 2009, pág. 97-98*. Véase STC 6/1988, de 21 de enero, FJ 15.

la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión. Ello aconseja, en los supuestos en que puedan aparecer entremezclados elementos de una y otra significación, atender, para calificar tales supuestos y encajarlos en cada uno de los apartados del artículo 20, al elemento que en ellos aparezca preponderante<sup>3</sup>.

El texto constitucional se inclina por una visión dualista entre las libertades de expresión e información, puesto que las recoge como libertades “distintas y autónomas”, a diferencia del TEDH o en nuestras constituciones históricas como en la mayor parte de las constituciones democráticas, que reconocen una única libertad; la libertad de expresión, y dentro de la misma se encuentra la libertad de información<sup>4</sup>.

No obstante, la doctrina no es unánime a favor de esta posición; en favor de la tesis monista se puede destacar a DESANTES y SORIA los cuales entienden que la CE reconoce la libertad de expresión y los distintos apartados recogidos en el art. 10 CE son distintas manifestaciones de la mencionada libertad, de esta forma lo entendía el TC al expresar que los derechos fundamentales recogidos en la CE “se tenían que interpretar de acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por España” o la inicial STC 105/1983 consistente en abordar este tema que expresaba “la libertad de expresión como libertad primaria” por ello el derecho a la información tan sólo podría ser considerado

---

<sup>3</sup> NAVAS CASTILLO, F., “Libertad de expresión y Derecho a la Información” en TORRES DEL MORAL, A., (Dir.), *Libertades Informativas Madrid, 2009, pág. 97-98.*

<sup>4</sup> SÁNCHEZ MUÑOZ, O., “La Libertad de Comunicación”, en BIGLINO P, BILBAO JM, Rey F, MATIA J, VIDAL JM, (Coors.), *Lecciones de Derecho Constitucional II*, Valladolid, 2013, pág 578.

como una simple aplicación concreta de la libertad de expresión cuya explicitación diferenciada sólo se encuentra en textos constitucionales recientes<sup>5</sup>.

Sin embargo, actualmente se ha abandonado cualquier atisbo de duda en considerar la libertad de información como una libertad autónoma e independiente de la libertad de expresión, como lo ha puesto de manifiesto la reiterada, a la par que consolidada, jurisprudencia. Así, por ejemplo la STC 6/1988 afirma lo siguiente “el recurrente funda su petición de amparo tanto en la libertad de expresión, consagrada en el art. 20.1.a) de la Constitución, como en el derecho a la información reconocido en el apartado 1.d) del mismo artículo; cita conjunta que obliga a dilucidar cuál de los dos derechos o libertades se encuentra en juego en el presente caso, que es lo cierto que, aunque algunos sectores doctrinales hayan defendido su unificación o globalización, en la Constitución se encuentran separados. Presentan un diferente contenido y es posible señalar también que sean diferentes sus límites y efectos, tanto ad extra como ad intra, en las relaciones jurídicas”.

De acuerdo al art. 20 CE la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información veraz versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que puedan considerarse noticiables<sup>6</sup>.

Como consecuencia de lo anterior, se puede definir la libertad de expresión como “la comunicación de pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio de difusión”, es decir, lo que se pretende proteger este derecho es la libertad para

---

<sup>5</sup> MAGDALENO ALEGRÍA, A., *Los límites de las libertades de expresión e información en el Estado social y democrático de Derecho*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2006, Pág. 97. STC. 105/1983.

<sup>6</sup> Véase STC 6/1988, FJ 5º.

comunicar opiniones, juicios de valor, sin necesidad de que los mismos se correspondan con exactitud con la realidad.

Por otro lado, se puede definir la libertad de información como “comunicación de información veraz mediante cualquier medio de difusión”, es decir, comunicación de hechos noticiables, hechos que tengan una relevancia para la colectividad, es decir, de interés público, y además es necesario que se trate de hechos veraces<sup>7</sup>.

## 1.2. La doctrina del elemento predominante.

En resumen, se puede extraer que el T. diferencia de forma “autónoma e independiente” ambos derechos. No obstante, se ha puesto de manifiesto la dificultad añadida que presenta la diferenciación de ambas libertades en el caso concreto, como consecuencia de ello, el TC ha establecido la doctrina del “elemento preponderante” para discernir ambos derechos (STC 34/1996); “Según el cual estaremos ante un derecho u otro según cuál sea el elemento que predomine en el mensaje emitido: la opinión o la noticia. Si predominan los elementos valorativos, la opinión o los juicios de valor estaremos ante el ejercicio de la libertad de expresión en sentido estricto o libertad de opinión, si por el contrario destacan los elementos fácticos, el relato de hechos, estaremos ante el ejercicio de la libertad de información”<sup>8</sup>.

Por lo tanto, un mismo discurso se insertará dentro de una u otra libertad en función de cual sea el contenido mayoritario de ese discurso, es decir, de si lo que destaca del mismo es la información neutral y veraz, o por el contrario es la

---

<sup>7</sup> SÁNCHEZ MUÑOZ, O, “La libertad de comunicación” en BIGLINO PALOMA, BILBAO JUAN MARÍA, REY FERNANDO, MATIA JAVIER, VIDAL JOSE MIGUEL (Coordinadores), *Lecciones de Derecho Constitucional*, Valladolid, 2013. Pág 586

<sup>8</sup> CÁMARA VILLAR, G., LÓPEZ AGUILAR, JF., BALAGUER CALLEJÓN, ML., MONTILLA MARTOS, JA., “La Libertad de Expresión”. En BALAGUER CALLEJÓN, F., (Coordinador) *Manual de Derecho Constitucional volumen II Derechos y Libertades Fundamentales deberes constitucionales y principios rectores instituciones y órganos constitucionales*. Madrid, 2016, pág 2016-234.

opinión y el juicio de valor del autor. No obstante, el TC ha establecido un matiz a la regla general consiste en admitir que los juicios de valor se construyan a partir de una base fáctica englobándolo todo dentro de la libertad de expresión<sup>9</sup>. En suma, también ha optado por diferenciar en un mismo discurso las partes correspondientes a juicios de valor y a información veraz, protegiendo cada parte con la libertad que corresponda respectivamente<sup>10</sup>.

A este respecto, es necesario advertir que aunque en conclusión de lo anterior pueda parecer que mayoritariamente dichas libertades se ejercen de forma conjunta, lo cierto es que no es así, los ciudadanos de a pie generalmente ejercen la libertad de expresión, puesto que habitualmente se comunican expresando su juicio de valor acerca de lo que ocurre a su alrededor. Y, por otro lado, la libertad de información es ejercida habitualmente por los profesionales de la comunicación y a través de unos “medios de comunicación institucionalizados” en esta circunstancia es cuando el derecho a la información alcanza su máxima protección<sup>11</sup>.

## **2. Los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares.**

### **2.1 LA VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES “INESPECÍFICOS” EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

En este punto se va a analizar si la libertad de expresión recogida como Derecho Fundamental en el artículo 20 de la CE se mantiene en vigor con la misma intensidad en el contexto de las relaciones de trabajo o si, por el contrario, se ve limitada o incluso restringida al convertirse un ciudadano en trabajador. A este

---

<sup>9</sup> Véase STC 79/2014 FJ 8ª

<sup>10</sup> Véase STC 50/2010 FJ 4ª.

<sup>11</sup> PÉREZ ROYO, J., *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Madrid, 2016 pág 320-324.

respecto, siguiendo al profesor PALOMEQUE, resulta necesario diferenciar entre los derechos específicos y derechos inespecífico. “Los primeros son aquellos derechos fundamentales reconocidos a la colectividad de los ciudadanos en la CE. Los derechos específicos son aquellos que se ejecutan en una relación laboral, y se reconocen a los trabajadores en la misma medida que los empresarios o sus representantes en tanto que se encuentren en una relación laboral, un ejemplo de estos últimos podrían ser el derecho de huelga, al salario, a la negociación colectiva etc.

Por lo tanto, en este punto es necesario determinar si los trabajadores son titulares de los derechos específicos o, por el contrario, como consecuencia de su condición de empleado dejan de ostentar dicha titularidad. En atención a esta disyuntiva PALOMEQUE establece que los derechos específicos son aquellos “atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer<sup>12</sup>”.

En este sentido, antes de entrar a analizar si la libertad de expresión se mantiene en un contrato de trabajo o no. Es necesario realizar una introducción al respecto de la eficacia vertical y horizontal de los derechos fundamentales. En primer lugar, se define a los derechos fundamentales como aquellos que cobran relevancia al recogerse en un texto constitucional, e históricamente se ha interpretado que cobran eficacia cuando dichas libertades colisionan contra la autoridad pública, es decir, una relación del sujeto con el ente público, una relación vertical. Esta interpretación cobraba sentido en una sociedad represora y que su política se basaba en una continua violación de los derechos

---

<sup>12</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “los derechos laborales en la Constitución española”, *Cuadernos y Debates*, núm. 28, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

individuales. Sin embargo, en la sociedad cambiante que nos rodea esta interpretación estática decimonónica no se sostiene, puesto que actualmente las relaciones sujeto-estado han mutado, hasta desarrollar múltiples relaciones entre sujetos privados de diferente entidad como, por ejemplo, grupos y organizaciones económicas (un ejemplo de estas organizaciones podrían ser los bancos) con un status social elevado, que se relacionan con un simple individuo “aislado e impotente”, está claro que no solo el Estado puede realizar una violación efectiva de los derechos fundamentales de cualquier ciudadano, en el caso anteriormente mencionado, una organización como la descrita se encuentra en una posición de superioridad en esa relación que puede utilizarla para sacar el mayor provecho posible aunque como consecuencia de ello se perjudiquen los derechos fundamentales del ciudadano.

Por lo tanto, ante esta amenaza de estos nuevos entes que han cobrado una importante relevancia en el último siglo es necesario mantener un mínimo de seguridad y protección para que no se desemboque en estas consecuencias tan desastrosas. Por esta razón, nació en Alemania el “*Dritwirkung der Grundrechte*” elaborada por “Hans Carl NIPPERDEY” en 1954 y que, en sede judicial fue recogida por el Tribunal Federal del Trabajo alemán”. El razonamiento de este autor consistía en lo siguiente; “existen normas sobre derechos fundamentales que no sólo hacen relación a una esfera de libertad que protege frente al Estado, sino y, en especial, con los formidables *Sozialmächte*, los grupos y organizaciones cuyo descomunal poderío en la moderna sociedad amenaza al individuo aislado e impotente y frente a los que el Estado ha de intervenir justamente para defender al inerme ciudadano<sup>13</sup>”.

Al reconocer la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones horizontales, deberá examinar el alcance de la misma. La citada eficacia puede

---

<sup>13</sup> DEL REY GUANTER, S., *Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general*, 1995, Madrid.

ser entendida de dos formas, eficacia inmediata o eficacia mediata. La primera consiste en aplicar los derechos fundamentales de forma directa en las relaciones entre particulares. La segunda consiste en “someter a enjuiciamiento los actos de los poderes públicos configuradores de las situaciones jurídico-privadas conforme a tales derechos<sup>14</sup>. En un primer momento el tribunal alemán entendió la eficacia inmediata, sin embargo, posteriormente se posicionó a favor de la eficacia mediata.

Ahora bien, esta teoría fue desarrollada por NIPPERLEY en Alemania y no se asumió en España hasta la STC 38/1981, de 2 de noviembre, aunque el Profesor TOMÁS Y VALIENTE ya abogó por su asunción en su voto particular a la STC 5/1981, de 13 de febrero, en concreto, el Voto Particular realizado por TOMÁS Y VALIENTE.

La STC 38/1981, de 2 de noviembre, afirmó lo siguiente: “La cuestión para nosotros es reconocer el derecho o libertad pública y adoptar, dentro de lo previsto en el artículo 55.1) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, las medidas precisas para restablecer a los demandantes en la integridad de su derecho. Pues bien, se cumple dicho objetivo, afirmando que la nulidad es radical, y, por ello, comporta necesariamente la readmisión, excluyéndose toda facultad de opción ejercitable por el empresario, pues los efectos que se anudan a tal nulidad reclaman la reintegración de los trabajadores en su puesto con el pago de los salarios y el mantenimiento de sus derechos adquiridos. La naturaleza de la obligación de readmisión y los medios de coercibilidad de la misma y el tratamiento, en su caso, de los medios sustitutorios de la restitución «in natura», son, por lo demás, materias que justificarán pronunciamientos ejecutorios en su tiempo -y por el cauce previsto para la ejecución-, mas que no reclaman ahora pronunciamientos previsores ante la eventualidad de obstáculos

---

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ COARASA, C., “La libertad de expresión del trabajador especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *Libertades informativas*, (Director) TORRES DEL MORAL, A, 2009, Madrid.

en la ejecución. La literalidad de los artículos 212 y 213 de la Ley de Procedimiento Laboral no son un obstáculo a la plena efectividad del derecho o libertad conculcada, pues aunque se concreten a los delegados o miembros del Comité de Empresa, constituye cauce analógicamente aplicable a los otros supuestos de nulidad «ab radice», sanción que comporta la violación de derechos constitucionales fundamentales. La alegación tardíamente formulada para que traslademos al Pleno del Tribunal la supuesta inconstitucionalidad de estos artículos, es, como bien se ve, inatendible, pues no se da el supuesto del artículo 55.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional<sup>15</sup>.

Por lo tanto, una vez comprobado que el trabajador sigue siendo titular de los derechos fundamentales, es necesario incidir en qué medida se ve proyecta y se limita la libertad de expresión en el contrato de trabajo. En este punto conviene realizar una breve compilación de la jurisprudencia del TC;

*“También hemos declarado que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre).*

*En este sentido, nuestra doctrina sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél, de manera que no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales.*

---

<sup>15</sup> Véase STC 38/1981 FJ 7ª.

*Por ello, venimos reiterando desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, que cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales.*

Puesto en relación con la STC 120/1983 *“no es discutible que la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo en el ámbito de esta relación”*.<sup>16</sup>

Por lo tanto, queda más que acreditado que un trabajador sigue siendo titular de dicha libertad, aunque no es menos cierto que atención a su condición de trabajador, ostenta una serie de obligaciones que no ostenta un individuo de a pie, lo cual puede provocar conflictos y limitados en la libertad de expresión, una de ellas es la que se deriva del artículo 7 del C.C. “los derechos deberán ejercitarse conforme a la buena fe”, es decir, la primera limitación sería la buena fe, de la cual se desprenden diversas obligaciones para el trabajador como el empresario, el TC se ha referido a este “deber mutuo de lealtad y de honradez propio del contrato de trabajo” en la STC 88/1985 de esta manera “ la emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia en el tráfico jurídico convierte en ilícito y abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo por consiguiente entrar en juego el cuadro

---

<sup>16</sup> Véase STC 120/1983 FJ 2ª en el mismo sentido se manifiesta la STC 4/1996 FJ 4ª. Junto con la STC 120/2007. STC 196/2004, STC 41/2006.

de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe. Y viceversa, la libertad de expresión ejercida sin tacha atrae hacia sí los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales”.

Otra limitación que expone el TC en la STC 56/2008, es “el deber de secreto respecto de determinados datos de empresa que pueden quedar excluidos del conocimiento público, aunque no resulte ilimitado, o al desarrollo de la prestación del trabajo en empresas de tendencia ideológica”

También expresa de una forma férrea que el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de un trabajador no es motivo suficiente para el incumplimiento de los deberes contractuales para con el empleador. No obstante, la STC 192/2003 matizó que no se puede entender lo anteriormente dicho como un deber “omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial”, puesto que, de otra forma, no sería acorde con el mantenimiento de la titularidad de los derechos laborales que recoge la Carta Magna por parte de los trabajadores<sup>17</sup>.

Por ello, y a modo de conclusión se puede deducir que no es suficiente el interés empresarial para incluir mayores limitaciones que las que el la ley contempla o en su caso, el TC interprete, en atención a la posición privilegiada que ostentan en nuestro OJ.

## **2.2. LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

En atención a este punto es necesario advertir que si bien los trabajadores *strictu sensu* poseen son titulares de la libertad de expresión, lo cierto es que su

---

<sup>17</sup> A este respecto y para una mayor profundidad en el tema, acudir a la STC 213/2002, 47/1985, 106/1996, 19/1985, 129/1989, 186/1996, 204/1997, 1/1998, 197/1998, 2241/1999, 192/2003

extensión es inferior a la del ciudadano en atención a las obligaciones especiales que adquiere en el momento de la firma de un contrato.

Un representante de los trabajadores es titular del Derecho de la libertad de expresión de forma reforzada, puesto que en este punto opera el art. 28.1 CE que reconoce la libertad sindical. Así lo ha expresado la jurisprudencia del TC de la siguiente manera: “este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España –en este caso, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núms. 87 y 98, señaladamente–, que la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de *numerus clausus*, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden”<sup>18</sup> estas facultades se corresponden con el contenido esencial del derecho fundamental.

Sin embargo, también existe aquello que se denomina contenido adicional, que se corresponde con las diversas facultades que les puedan atribuir la normativa ordinaria, así se recoge en la jurisprudencia del TC “Junto a los anteriores los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Así el derecho fundamental se integra, no sólo por su contenido esencial, sino también por ese contenido

---

<sup>18</sup> STC 281/2005 FJ 3ª

adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el art. 28.1 CE<sup>19</sup>.

Una vez visto qué facultades constituyen la libertad sindical, resulta necesario mencionar que la acción sindical no solo se puede ejercer dentro de la empresa, sino también fuera de la misma, pero siempre desarrollándose en contextos relacionados con el conflicto jurídico, de lo contrario, sus manifestaciones dejarían de estar amparadas por los derechos fundamentales. En este sentido, como recoge la STS 511/2016, la *“libertad sindical permite el ejercicio de la acción sindical no solo dentro, sino también fuera de la empresa, pero, a diferencia de lo que sostienen, lo hace siempre en contextos relacionados con el conflicto laboral al que va referida dicha actividad”*.<sup>20</sup>

Ante la dificultad de poder discernir si se está en un contexto relacionado con el conflicto laboral o no, ejercitando la acción sindical fuera de la empresa, el TS ha establecido unos parámetros para poder facilitar esta tarea, que son los siguientes:

En primer lugar, se ha de examinar “si el entorno en el que se realiza un determinado discurso por un sindicalista o un sindicato tiene o no conexión con el conflicto laboral y, en caso negativo, reputar el discurso como ajeno al ejercicio del derecho”;

En segundo lugar, “se ha de examinar la finalidad perseguida por el emisor del mensaje”.

En tercer lugar, “se ha de valorar el riesgo de descontextualización de las opiniones que, en el asunto, pueden resultar en un incremento del descrédito del actor”.

---

<sup>19</sup> STC 281/2005 FJ 3ª

<sup>20</sup> Ídem.

Y, finalmente, “la relevancia pública”. En atención a este último requisito es necesario poner una especial atención a por el tribunal, explicando que los sindicatos cuando se encuentran en un sector que tiene una incidencia pública, sus facultades dentro de la libertad de expresión se ven reforzadas y, además, se ven ampliadas para poder criticar la situación que se desarrolla en ese campo, y que afecta no solo a los trabajadores del sector, sino también a la calidad del servicio que se presta a los consumidores de dicho sector, así lo pone de manifiesto la STS 511/2016<sup>21</sup>.

Por lo que se puede afirmar que la labor de los sindicatos de la empresa no se reduce meramente a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores a los cuales representa, sino que constituyen instituciones quasi-públicas, donde se expresan los valores recogidos constitucionalmente y los ejercen en el sector laboral, por lo que sus facultades son reforzadas y únicamente pueden verse limitadas si no se atienen a los parámetros vistos anteriormente.

### **3. LOS LÍMITES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LAS EMPRESAS IDEOLÓGICAS O DE TENDENCIA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.**

En este punto, se advierte la ausencia de una regulación específica en el ordenamiento jurídico, y como consecuencia de ello, se hace patente una doctrina dispar al respecto. Estas empresas se crearon en Alemania bajo la siguiente denominación: “Tendenzbetrieb” y significa que *“algunos derechos del trabajador quedan limitados o, incluso excluidos, por entenderse que, al tratarse*

---

<sup>21</sup> STS 511/2016 FJ 3ª

*de empresas provistas de objetivos ideológicos, han de prevalecer determinados derechos del empresario". (Coarasa)<sup>22</sup>.*

En atención a la carencia de regulación por parte del legislador y de antecedentes legislativos que nos aporten un indicio a través del cual inspirar una regulación, se carece de una definición de este tipo de empresas a pesar de su clara, a la par que antigua presencia en nuestra sociedad, por ello, es necesario acudir al derecho comparado, aunque no se debe pasar por alto que las regulaciones son muy irregulares en función del lugar donde se encuentren. En atención a ello, la figura se encuentra regulada en función de los matices que presente el OJ que la desarrolla, y de las costumbres que protagonicen la historia de dicho país<sup>23</sup>.

Por ello, en principio resulta necesario determinar qué se entiende por "empresa", para ello se seguirá el criterio que mantiene ALONSO OLEA<sup>24</sup> "agrupación de personas que, controlando bienes o servicios, tienen por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado". Y en este caso, solamente se podría hablar de "mercado de valores ideológicos"<sup>25</sup>. Por lo tanto, si solamente se puede hablar de valores ideológicos, no sería posible que se calificaran como "empresas de tendencia" y por lo tanto que sirvan de límite al pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, a las empresas que persiguen fines lucrativos. En este sentido, la legislación Italiana es renuente a ello puesto que impide que las "empresas de tendencia" persigan de cualquier forma, ya sea

---

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ COARASA, C, "la libertad de expresión del trabajador: especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", en TORRES DEL MORAL, A., *Libertades informativas*, 2009, Madrid, pág 526-529.

<sup>23</sup> CALVO GALLEGU, FJ., *Contrato de Trabajo y libertad ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Madrid, 1995. Pág 70-80.

<sup>24</sup> ALONSO OLEA M., *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho. Sección de Publicaciones, Madrid, 1989, pag 114.

<sup>25</sup> Tovar, A., "Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas", en VV.AA., en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1980, pág. 293.

directa o indirectamente, el ánimo de lucro, así lo ha puesto de manifiesto el Profesor PEDROZZOLI<sup>26</sup>.

Ahora bien, en este punto discrepa de forma absoluta la mayoría de los ordenamientos occidentales puesto que permiten la creación de una empresa de tendencia persiguiendo un objetivo ideológico sin perjuicio de que, a su vez, puedan perseguir una finalidad lucrativa, aunque este segundo punto no debe primar respecto del primero. La finalidad lucrativa debe ser una finalidad accesoria y no lo característico de dicho tipo de empresas, esa es la opinión del autor CALVO GALLEGO coincidente con la autora de las presentes líneas.

Continuando con el estudio de las mismas, es necesario hacer alusión a la mayor protección que presentan en comparación otro tipo de empresa, y las razones son sencillas; una primera sería la consistente en aclarar que “los derechos fundamentales pueden ser lícitamente ejercidos a través de la libertad de empresa, generando un cierto lucro o ganancia para su titular”<sup>27</sup>, y por lo tanto a través de las mismas sus titulares pueden ejercer sus derechos fundamentales, concretamente su libertad ideológica y de expresión, por esa razón revisten una mayor protección, y no una mera organización productiva, aunque en un segundo plano estas “empresas de tendencia” puedan perseguir un lucro, pero siempre de forma accesoria, nunca de forma nuclear.

No obstante, y ojeando la doctrina, desde mi punto de vista una definición de “empresas de tendencia” clara y completa se va a encontrar “siguiendo a OTADUY”, “aquellas organizaciones dirigidas al logro de fines políticos, confesionales, caritativos, educativos, artísticos y similares que presuponen la

---

<sup>26</sup> M. PEDRAZZOLI “Tutela della tendenza...” cit., Pág 518.

<sup>27</sup> CALVO GALLEGO, FJ., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Madrid, 1995.

adhesión a una peculiar ideología o concepción del mundo, genéricamente llamada “tendencia” por parte del prestador de trabajo de ella dependiente<sup>28</sup>.

Sin embargo, esta definición nos sitúa ante organizaciones que persiguen objetivos ideológicos muy marcados y como consecuencia de ello se plantea la siguiente cuestión ...¿los trabajadores que en la misma desempeñen su actividad laboral deberán estar de acuerdo y aceptar sin opción a crítica o replica con esa posición política?, la respuesta a esta difícil cuestión no es absoluta, aunque ROJAS RIVERO entiende que “ es pacífico en la doctrina entender que la consideración del carácter ideológico de una organización comporta una situación de mayor ventaja para el empresario y, por el contrario, una atenuación de los derechos del trabajador”<sup>29</sup>.

En la misma forma se pronuncian autores como; ALONSO OLEA, BLAT GIMENO y OTADUY, puesto que entienden que la imagen de un trabajador que desarrolla su actividad laboral en una “empresa de tendencia” debe ser acorde a la tendencia, puesto que el éxito de este tipo de organizaciones empresariales depende de la aceptación de dicha ideología entre los consumidores, que generalmente serán afines a este tipo de pensamiento y si los trabajadores de la misma muestran su descontento hacia estos pensamientos puede provocar su quiebre, por ello, los derechos fundamentales del trabajador individual se ven mermados a la luz de las obligaciones laborales que tiene para con su empresa<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> OTADUY GUERÍN, J., *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, EUNSA, Pamplona, 1985, pág 207.

<sup>29</sup> ROJAS RIVERO, G.P., *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, Madrid, 1991, pág 184.

<sup>30</sup> OTADUY GUERIN, J., *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*. Universidad de Navarra, Pamplona, 1985, pág 174; en el mismo sentido; BLAT JIMENO, FR., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pág 80. ; SELMA PENALVA, A., “La trascendencia práctica de la vinculación ideológica en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de Trabajo” en *Anales del Derecho*, núm 26, 2008, pág 300; DURO CARRIÓN, S., *Empresas de* 20

Como conclusión, si un trabajador que es contratado por un empleador con este tipo de características tiene unos deberes especiales que si no cumple puede ser despedido, mientras que, un trabajador contratado por cualquier otro tipo de empleador carente de dichas obligaciones especiales puede ejercer plenamente su libertad ideológica, informativa, de expresión etc. Sin que en ningún caso, se le pueda despedir con causa justa a diferencia del primer empleado al que se ha hecho referencia<sup>31</sup>.

Ahora bien, cual es el criterio distintivo para identificar una “empresa de tendencia” puesto que si ojeamos la diversidad del sector empresarial presente en nuestro país, podemos tener conocimiento de que cada organización empresarial mantiene un criterio ideológico, como no podría ser de otra manera debido a la gran diversidad de opiniones y afinidades ideológicas presentes en nuestro país que influyen de forma inevitable a la hora de crear una empresa, pero no por ello reúnen la protección propia de una “empresa de tendencia”.

Ante esta problemática, y siguiendo al autor CALVO GALLEGO, “el criterio distintivo para la calificación de estas organizaciones debe centrarse, también en este caso, en la función predominante que tales instituciones llevan a cabo”<sup>32</sup>, es decir, la ideología que protagoniza el objeto de actividad principal de dicha empresa debe ser clara e identificable por el público, por los consumidores de dichos productos, sin que sea posible llegar a algún atisbo de duda respecto de la misma o la transmisión de dicha ideología al público no puede ser de forma oscura.

---

*tendencia y Derechos fundamentales especial referencia al ámbito educativo, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Licenciada en Derecho, 2015.*

<sup>31</sup>

<sup>32</sup> CALVO GALLEGO, F., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995 pág. 78. Véase en el mismo sentido, BLAT JIMENO, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986 pág. 70.

21

En correlación con lo anterior, es necesario destacar que no todos los trabajadores que trabajan en una “empresa de tendencia” se les exige la misma implicación en la ideología de la empresa, y como consecuencia de ello son objeto de las mismas limitaciones que les impone el criterio de la buena fe relativo al contrato de trabajo con estas empresa con características tan peculiares, sino que hay dos tipos de trabajadores<sup>33</sup>;

1. Aquellos que realizan tareas “neutras”. En este grupo se encuentran los trabajadores que no desempeñan una función laboral destinada a ejecutar la actividad principal de la empresa de tendencia, en este sentido se puede entender que son funciones “de escaso contenido representativo o ideológico”<sup>34</sup>.
2. Aquellos que realizan tareas “de tendencia”, en este segundo grupo se encuentran los trabajadores que contribuyen a ejecutar la actividad principal ideológica de la empresa, según CALVO GALLEGO “cuya actividad está íntimamente ligada a la consecución, realización y determinación de los fines políticos, sindicales o religiosos propios de la entidad; a los trabajadores con funciones esencialmente orgánicas, que sirven de cauce de expresión y manifestación a la ideología representada por la propia institución, en fin, aquellos escasos “trabajadores” que especifican, concretan o fijan la línea u orientación ideológica del ente”<sup>35</sup>.

En relación a los primeros, es necesario apuntar que la relación contractual que une al trabajador con la empresa de tendencia “justifica el rechazo” a esa limitación “extra” de los derechos fundamentales –libertad ideológica, libertad de expresión, y libertad de información- puesto que el individuo cumple unas

---

<sup>33</sup> CALVO GALLEGO, FJ.,. *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, pág. 154 y 155.

<sup>34</sup> *Ibidem* pág. 155.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

funciones de supervisión o mantenimiento que se realizan en los mismos términos que otro trabajador de las mismas características en otra empresa que no sea de “tendencia”. Por ello, resulta inadmisibles en atención al criterio manifestado por CALVO GALLEGO, y en mi propia opinión, la imposición obligacional de asumir una cierta ideología, restringiendo su capacidad de crítica públicamente en atención al perjuicio que causaría a la imagen de la “empresa de tendencia” donde el mismo presta sus servicios. Puesto que sus servicios en el presente caso no ostentan vinculación alguna con la ideología que representa la empresa. Como conclusión a ello solamente cabe afirmar que cualquier tipo de limitación “especial” que puedan sufrir trabajadores “neutrales” deviene ilegal<sup>36</sup>.

En sentido contrario ocurriría con los trabajadores del segundo grupo, puesto que su prestación laboral consiste en ejecución de la actividad laboral principal de la empresa, que en el caso que nos atañe que son las “empresas de tendencia”, su actividad principal está íntimamente ligada con la ideología que representa esa actividad y transmite de forma inequívoca al público y concretamente a los consumidores de sus productos. En relación a este tipo de trabajadores le son aplicables todas las limitaciones a las que se han hecho referencia anteriormente, es decir, “se encuentra obligado mediante un deber negativo en cuanto a mantener una conducta y comportamiento que no vulneren o atenten la ideología de la empresa”<sup>37</sup>.

Por otro lado, otra cuestión a tener en cuenta en este punto son las empresas filiales con actividad económica o asistencia. En este caso se trata de “empresas o instituciones” que dependen de una empresa matriz y en este caso se trata de una “empresa de tendencia”. En la antigüedad, un ejemplo de ello sería los

---

<sup>36</sup> CALVO GALLEGO, FJ., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos Fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

<sup>37</sup> DURO CARRIÓN, S., *Empresas de tendencia y Derechos Fundamentales especial referencia al ámbito educativo* Universidad Nacional de Educación a Distancia, licenciada en Derecho, 2015.

diversos hospitales, colegios etc. que dependían de una entidad religiosa y, por ello, representaban una inclinación ideológica determinada. Sin embargo, en la actualidad, ha dejado de reducirse a un determinado sector, para multiplicarse este tipo de situaciones a prácticamente la mayoría de los sectores económicos, un ejemplo de ello sería “la construcción de viviendas”, “las entidades de seguros” o los “agentes de viaje”<sup>38</sup>.

Anteriormente se ha expresado que “las empresas de tendencia” eran un tipo de organización empresarial “sui generis” porque no solamente servían para ejercer y desarrollar una actividad económica que permita crear bienes y servicios y ponerlos a disposición de los consumidores en el mercado, (estructuras que disponen de protección constitucional, así se desprende del art. 38 CE), sino que también sirven como vía para que el titular de la misma ejerza sus derechos fundamentales individuales tales como la libertad ideológica art. 16 de la CE y la libertad de expresión e información art. 20 CE<sup>39</sup>. Por ello mantienen una protección especial por arte del OJ, y por ello pueden limitar los Derechos fundamentales de los empleados cuya actividad laboral consista en ejecutar la actividad principal de la “empresa de tendencia”<sup>40</sup>

Ahora bien, si una “empresa de tendencia” adquiere otro tipo de empresa que se dedica a la ejecución de una actividad neutra sin el matiz ideológico que caracteriza a la empresa matriz, no conllevará la protección especial propia de una “empresa de tendencia”, puesto que el núcleo de esta protección es la ideología.

En mi opinión si estas filiales ostentarían la protección que recubre a su titular, se estaría protegiendo de una forma especial una organización empresarial

---

<sup>38</sup> CALVO GALLEGO, FJ., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

<sup>39</sup> CALVO GALLEGO, FJ., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

<sup>40</sup> Blat Jimeno, Francisco R., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pag. 70.

típica constituida a la luz del art. 38 CE, y por ende, se estaría dejando sin esta mayor protección constitucional a otras organizaciones con la misma naturaleza igualmente constituidas a la luz del art. 38 CE únicamente por la diferencia del titular de las mismas, cuestión desde mi punto de vista discriminatoria absolutamente, por ello, y en consonancia con la opinión de CALVO GALLEGO, “No pueden ni deben ser consideradas organizaciones de tendencia aquellas entidades que ostenten una conexión indirecta o meramente histórica con alguna organización ideológica, o aquellas empresas cuya finalidad ideal sea fruto de la mera motivación subjetiva del empleador, sin relevancia alguna en la actividad pública del ente”<sup>41</sup>.

A este respecto corresponde explicar los problemas que plantean aquellas otras filiales que como en el caso anterior en su actividad principal no manifiestan una determinada ideología, están destinadas a realizar actividades de la “empresa matriz”.

Este tipo de supuestos son los de más difícil calificación como “empresa de tendencia” o “empresa” puesto que a pesar de que en España no hay regulación alguna no solo respecto de este supuesto si no como hemos visto anteriormente hay una manifiesta carencia regulativa en relación al entramado que presenta las empresas de tendencia ideológica. Por ello, si ojeamos de forma superficial los OJ de otros estados se puede advertir que en el ordenamiento alemán y austriaco son calificadas como “empresas de tendencia”. Sin embargo, en el OJ sueco e italiano no se consideran “de tendencia”, (aunque a este respecto es

---

<sup>41</sup> Nuevamente Calvo Gallego, FJ., *Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica Derechos fundamentales y Organizaciones de tendencia*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995. Pág 79-80 En el mismo sentido, OTADUY GUERIN, J., *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*. Universidad de Navarra, Pamplona, 1985, pág. 174 y 189. RODRÍGUEZ COARASA, C., “La libertad de expresión del trabajador: especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional” en TORRES DEL MORAL, A., (Director) *Libertades informativas*, Madrid, 2009, pág. 526-532.

necesario tener en cuenta que la doctrina italiana no es unánime ante esta calificación, sino que es bastante controvertida).

Ante la magnitud de esta disyuntiva, en mi opinión y siguiendo nuevamente la opinión de CALVO GALLEGO, no se deben considerar “empresas de tendencia” puesto que en resumen lo que debe diferenciar este tipo de organizaciones empresariales del resto, es la ideología que muestran de forma clara e inconfundible al público, y los clientes de las mismas en gran parte lo son por la afinidad ideológica que muestran ante las mismas, por ello, si una organización empresarial no trasmite una ideología en la ejecución de su actividad principal, no se puede calificar como “empresa de tendencia” a pesar de su “loable finalidad”.

Con ocasión de la presente conclusión, conviene analizar la STC 106/1996, dictada en relación con la libertad de expresión de una trabajadora de un centro hospitalario, que por depender de una Orden religiosa católica, podría calificarse como empresa ideológica<sup>42</sup>, y atender a la jurisprudencia que marca respecto de este punto en nuestro ordenamiento jurídico.

las cuestiones que se dilucidaron por el TC fueron las siguientes:

- Si el presente caso podría ser constitutivo de ponderación entre la libertad de expresión alegado por la trabajadora demandante y el ideario ideológico del empresario del hospital.
- Si las expresiones de la trabajadora están amparadas por el art. 20.1 CE o no.

La posición del tribunal ante la primera cuestión fue reconocer que la trabajadora en este caso desarrollaba una actividad “neutra” es decir, la ejecución de su prestación laboral no guardaba una íntima relación con el ideario del centro y por ello este tipo de trabajadores no asumen una serie de obligaciones para con su

---

<sup>42</sup> STC 106/1996 FJ 1ª (en relación a los hechos que motivaron el despido)

empleador en su contrato de trabajo que tienen como consecuencia una limitación extraordinaria en sus derechos fundamentales por razón de la actividad laboral que desarrollan. Concretamente el TC dispuso lo siguiente;

*“si el carácter de esa actividad claramente excluye que pueda ser equiparada a la que desarrolla un docente en una escuela privada, la consecuencia obligada es que no son trasladables al trabajador que en la empresa cumple funciones meramente neutras en relación con la ideología de su empresario las limitaciones que el ideario del Centro, en el sentido antes indicado, pueden imponer a un profesor en el ejercicio de sus libertades”<sup>43</sup>.*

y continúa el TC;

*“Mientras que en el caso de los Centros docentes privados un ataque abierto o solapado del profesor al ideario del Centro supone una confrontación entre dos derechos fundamentales –la libertad de cátedra del profesor art. 20.1 CE y la libertad de enseñanza del titular del Centro art. 27 CE- en el presente supuesto sólo concurre un derecho fundamental-la libertad de expresión de la trabajadora art. 20.1 CE, y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. Y la prestación laboral que la actora cumple en el Centro hospitalario, meramente técnica, o lo que es lo mismo, meramente neutra respecto de la ideología de la empresa –aunque en este caso sólo sea, indirectamente, la de la entidad titular del Centro, como luego se verá- sitúa a ésta respecto de aquella en un plano de legalidad laboral, no permitiendo al empresario exigir a la trabajadora más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une”<sup>44</sup>.*

Por otra parte, otra cuestión muy importante desde mi punto de vista, que abarca el TC es la entidad empleadora, porque en este caso, se trata de un centro hospitalario, que no la entidad religiosa, lo que entra en el debate de entender si

---

<sup>43</sup> STC 106/1996 FJ 4<sup>a</sup>

<sup>44</sup> STC 106/1996 FJ 4<sup>a</sup>

el centro hospitalario al constituirse como filiar de la entidad religiosa ostenta la misma protección que la empresa matriz o, por el contrario, ostenta la protección que otra empresa cualquiera, que en este caso sería; el poder de dirección del empresario. Ante esta disyuntiva, el TC es claro y se posiciona en el mismo sentido que la conclusión de CALVO GALLEGO y la mía propia vertidas anteriormente.

*“lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular-que ciertamente ha podido crear tal empresa la servicio de su ideario- sino el público reconocimiento de la función social que cumple el Centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al Centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso del a entidad titular del hospital como que dicho Centro se halla al servicio de uan finalidad caritativa <sup>45</sup>”.*

Por lo tanto, y en atención a la falta de regulación existente en España y en consonancia con la jurisprudencia emanada del TC, este tipo de filiales deben ser tenidas en cuenta como meras organizaciones empresariales más, sin entender que se trasmite a las mismas la protección jurídica de sus titulares.

Y finalmente, para dar solución a la segunda cuestión, se entraría a analizar los límites generales a la libertad de expresión que en este caso serían afirmaciones constitutivas de “ofensas” “insultos” “vejaciones” etc. Que como se analizaba al inicio del presente trabajo, la libertad de expresión no protege semejantes acciones, y en base a ello, el TC entiende que las declaraciones emitidas por la trabajadora no eran constitutivas de ofensas de este tipo, aunque sí podrían catalogarse como “irrespetuosas” o “improcedentes”. Por lo que concluye el TC amparando las declaraciones de la trabajadora dentro de la libertad de expresión

---

<sup>45</sup> STC 160/1996 FJ 4<sup>a</sup>.

art. 20.1 CE, y declarando el despido como “nulo” en atención al criterio de la ponderación constitucional.

Finalmente, para terminar el estudio de las organizaciones de tendencia es necesario hacer alusión a la diligencia preparatoria y el *intuitus personae*: su relevancia sobre la vida privada del trabajador.

Para estudiar este punto es necesario, atender como se ha visto anteriormente a la relación laboral atípica que mantienen estos trabajadores como consecuencia de los deberes laborales añadidos que sufren.

Generalmente en una prestación laboral resulta irrelevante la ideología o la forma de entender el mundo para poder desarrollar una actividad laboral de forma óptima<sup>46</sup>, sin embargo, en la prestación laboral dentro de una organización de tendencia se exigen unas convicciones personales e ideológicas acorde con la ideología representativa de dicha entidad, por ello, esta singularidad protagoniza toda la relación laboral, desde “ el momento de la selección del personal”<sup>47</sup> hasta su extinción, puesto que para la selección del personal se exigirán estas cualidades personales, y no únicamente cualidades profesionales o laborales como en el resto de empleos, puesto que de otra forma se estaría vulnerando el art. 17 ET. Hasta el momento de su extinción donde se considerarán causa justa de despido por ej el cambio de ideología por parte del trabajador contrario al que prima en la organización tendencial, caso que en otros sectores no se podría contemplar.

Por ello, en esta relación laboral se exige una determinada adhesión ideológica<sup>48</sup> a la proferida por el centro de trabajo en este caso, lo cual, convierte a la relación

---

<sup>46</sup> ROLLNERT LIERNT, G., *La libertad ideológica en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2002 Pág. 159-167.

<sup>47</sup> DURO CARRIÓN, S., *Empresas de tendencia y Derechos Fundamentales, especial referencia al ámbito educativo*. 2015, Pág 135-142.

<sup>48</sup> BLAT JIMENO, FR., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986. Pag. 73.

laboral en una relación laboral atípica desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico.

## **CONCLUSIONES**

A la luz de la información vertida anteriormente se pueden establecer las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Las libertades de expresión e información son dos libertades públicas distintas en razón a su diferente objeto. Mientras que la libertad de expresión protege la libertad de comunicar libremente ideas, sentimientos u opiniones que, por naturaleza, son indemostrables. La segunda tiene por objeto la libre comunicación y recepción de hechos de manera veraz. Los hechos, por naturaleza, son demostrables. Tanto la libertad de expresión como la libertad de información contribuyen a la libre formación de la opinión pública y, en definitiva, al funcionamiento del Estado democrático.

SEGUNDA. La firma del contrato de trabajo no supone una renuncia a los derechos fundamentales del trabajador. El TC entiende que un trabajador sigue siendo titular sus los derechos fundamentales. No obstante, admite que sus derechos se ven mermados en virtud de las obligaciones y deberes derivados del cumplimiento de su contrato de trabajo y la capacidad de dirección del empresario derivada del art. 38 CE, esto es, de la libertad de empresa. A este respecto, resulta necesario apuntar que no todos los derechos recogidos en la CE gozan de la misma protección, sino que los recogidos en la sección primera del capítulo segundo, gozan de mayor protección, el constituyente deseó proteger de forma cualificada respecto del resto de derechos que se recogen en la carta magna. Dentro de este elenco de derechos, se encuentra el art. 20, relativo a la libertad de expresión, y por lo tanto, goza de esta máxima protección, al contrario que el art. 38 de la CE que se encuentra un segundo rango de protección. Sin embargo, en la práctica laboral, los deberes que se desprenden del art. 38 limitan el ejercicio de un derecho fundamental que ostenta una mayor

protección jurídica. Lo cual desde mi punto de vista, es una paradoja y un tanto inadmisibles.

Lo cierto, es que, esencialmente si a un trabajador se le reconocen los derechos fundamentales recogidos en la sección primera del capítulo segundo del Título primero, es necesario que sus limitaciones provengan de un derecho fundamental con la misma protección jurídica y no de un derecho fundamental con una protección jurídica más limitada. En suma, las limitaciones que se recogen de forma general se corresponden con conceptos jurídicos indeterminados, por ej la buena fe, y como consecuencia de ello, cada empleador lo puede interpretar de una forma provocando graves limitaciones a derechos fundamentales con una protección como se ha dicho antes, privilegiada.

TERCERA. Es necesario hacer referencia al problema agravado que se desprende de las empresas de tendencia, puesto que las mismas si que exigen una ideología específica, puesto que es el objeto de sus productos. Ante este problema se ha de concluir, como se ha manifestado anteriormente, que no todos los trabajadores de la misma, ostentan esas limitaciones, sino que se debe entender de forma restrictiva respecto de aquellos que efectivamente realizan labores directamente con dicha “ideología” o “tendencia”, excluyendo de la misma a los trabajadores “neutros”, que realizan unas actividades que podría realizar en cualquier otro tipo de empresa que no tuviese esa determinada inclinación ideológica en sus productos. Por lo tanto, los trabajadores neutros no presentan mayores dificultades, de las que puede presentar cualquier otro trabajador.

Por otro lado, y siguiendo con el mismo tema, los trabajadores de las empresas de tendencia tienen una obligación añadida que excede de las recogidas en el contrato de trabajo, como es la obligación de regir su vida de acuerdo a los principios propios de la ideología que representa esa empresa de tendencia, lo cual, desde mi punto de vista es inconstitucional, puesto que es contrario al art.

14 CE porque las obligaciones que se han recogido en el contrato laboral perduran durante el tiempo que se esté ejecutando la prestación laboral. Una vez terminada la jornada de trabajo, las obligaciones desaparecen, y cada persona rige su vida en atención a los principios propios de su moral, puesto que ya no hay base jurídica para poder exigirle al trabajador ninguna directriz, de lo contrario sería una forma de alargar una obligación “laboral” indefinida. El trabajador únicamente tiene que evitar que sus actuaciones vulneren el honor y demás derechos del empleador.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

MAGDALENO ALEGRÍA, A.,. los límites de las libertades de expresión e información en el Estado Social y Democrático de Derecho, congreso de los diputados, madrid, 2006.

TORRES DEL MORAL, A.,. libertades informativas 2009 Madrid.

SÁNCHEZ MUÑOZ, O., “la libertad de comunicación”, en BIGLINO, P., BILBAO, JM, REY, F., MATIA, J, VIDAL, JM,. *Lecciones de Derecho Constitucional*. 2013. Valladolid.

5. BALAGUER CALLEJÓN, F., *Manual de Derecho Constitucional*, 2016, Madrid.

9. PÉREZ ROYO, J,. *curso de derecho constitucional*, 2014. Barcelona.

10. PALOMEQUE LÓPEZ M.C. “los derechos laborales en la Constitución española” cuadernos y debates número 28 centro de estudios constitucionales, Madrid, 1991.

11. DEL REY GUANTER, S,. *derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo notas para una teoría general* 1995, Madrid.

16. CALVO GALLECO, F,. *Contrato de trabajo y libertad ideológica Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia Consejo económico y social colección*, Madrid 1995.

DURÓ CARRIÓN, S., *Empresas de tendencia y derechos fundamentales especial referencia al ámbito educativo*, (tesis doctoral inédita). 2015. UNED.

17. Tovar, A, “relaciones de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas en VVAA en *lecciones de Derecho del trabajo homenaje a los profesores Bayón chacón y del Peso y Calvo* UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID 1980.

18. M. PEDRAZZOLI tutela della tendenza.

19. OTADUY GUERIO *la extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, Eunsa, Pamplona 1985 pág 207.

20. OTADUY GUERIN J. *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*. Universidad de Navarra Pamplona 1985.
21. BLAT JIMENO, Francisco R., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.
22. SELMA PENALVA, A., *la trascendencia práctica de la vinculación ideológica en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo*, en *Anales del Derecho* núm 26, 2008.
23. DURO CARRIÓN, S., *empresas de tendencia y derechos fundamentales especial referencia al ámbito educativo*, tesis doctoral 2015, UNED, licenciada en Derecho.
25. ROLLNERT LIERN, G., *La libertad ideológica en la Jurisprudencia del TC*, centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002, Madrid.