

## LA TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA «VINCULACIÓN IDEOLÓGICA» EN LAS EMPRESAS DE TENDENCIA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ALEJANDRA SELMA PENALVA

*Profesora Ayudante Dra. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Murcia

aselma@um.es

SUMARIO: I. Cuestiones preliminares: 1. Razón de ser de los compromisos ideológicos. La empresa de tendencia ante la competitividad de la economía de mercado. 2. La dependencia ideológica como forma de dependencia «no laboral». Neutralización de la «vinculación ideológica» en las empresas de tendencia como rasgo de dependencia jurídica. 3. Prohibición de discriminación del trabajador por circunstancias personales o sociales (art. 14 CE) ante el deber de respeto a la ideología empresarial. II. Efectos de la dependencia ideológica sobre la relación laboral: intensificación del deber de buena fe para ambos contratantes. III. Evolución ideológica del trabajador y las figuras legales a través de las que se puede extinguir la relación laboral. IV. Cambio ideológico de la empresa: la sucesión de empresas. 1. Nulidad del despido disciplinario. Relativización del compromiso del trabajador ante cambios ideológicos de la empresa. 2. La resolución indemnizada del contrato a voluntad del trabajador. 3. Cambio ideológico de la empresa ¿permite apreciar ineptitud sobrevenida del trabajador? V. La posible compatibilidad de la libertad ideológica de la empresa y del trabajador ante un caso de «novación» de la tendencia empresarial: Soluciones jurisprudenciales. VI. Conclusiones

RESUMEN: Una «empresa de tendencia» es aquella que se intenta diferenciar de la competencia manifestando abiertamente su afinidad con una concreta ideología, normalmente política o religiosa, con el fin de captar a los clientes potenciales que comparten la misma opinión. En realidad, el *compromiso ideológico* es un deber adicional que asume cualquier sujeto que de manera dependiente o independiente entable una relación contractual con una empresa de tendencia. Ahora bien, las repercusiones más importantes de la *vinculación ideológica* se presentan sin duda en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: despido, ideología y dependencia.

ABSTRACT: Ideological companies are those which try to set themselves apart from their competitors by openly stating their affinity for a specific ideology, usually political or religious, with a view to attracting potential clients with similar opinions. In truth, an ideological pledge constitutes an additional duty taken on by anybody who, either dependently or independently, enters into a contractual relationship with an ideological company. However, the most important repercussions of this ideological bond undoubtedly arise in the working environment.

## I. CUESTIONES PRELIMINARES

### 1. Razón de ser de los compromisos ideológicos. La empresa de tendencia ante la competitividad de la economía de mercado

La vinculación ideológica es una peculiaridad de ciertas empresas, en las que su actividad industrial proclama su afinidad a un determinado pensamiento. A estas empresas se las denomina «empresas de tendencia».

Muchas veces, la producción de determinada empresa se caracteriza por su afinidad a una determinada opinión política, ideológica o religiosa. En ese caso, la aceptación social del producto o del servicio en el mercado depende de la cercanía o no del cliente potencial con la concreta ideología que la empresa en cuestión declara respetar, y este criterio que profesa la empresa es el que le está aportando unas características al producto ofertado que lo hacen insustituible. Por ese motivo, la empresa debe respetar unas líneas de actuación, acordes con la ideología que declara profesar, de las que dependerá su aceptación en el mercado pues, dicho compromiso ideológico condiciona sin duda la respuesta de la demanda y la hace diferenciarse de las restantes empresas de la competencia.

Si la aceptación de la empresa en el mercado depende en gran medida de las características ideológicas que se imprimen al servicio ofertado, cualquier falta o daño a la buena imagen de esa empresa constituye por sí sólo un incumplimiento contractual. En el mismo sentido esta buena imagen es mucho más sensible que la imagen de una empresa usual, precisamente porque buena parte de su aceptación en el mercado depende de su ideología.

### 2. La dependencia ideológica como forma de dependencia «no laboral». Neutralización de la «vinculación ideológica» en las empresas de tendencia como rasgo de dependencia jurídica

En una empresa de tendencia, el *deber de compromiso ideológico* se le exige a cualquier sujeto que entable una relación con la empresa, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación que les vincule. Afecta tanto a las prestaciones

dependientes como a las colaboraciones civiles, siempre y cuando el servicio encomendado desempeñe un papel que puede considerarse esencial o principal en el proceso de producción, pero no incide sobre aquellas funciones que únicamente se puedan calificar como secundarias o accesorias en el ciclo de producción.

La dependencia ideológica constituye un rasgo complejo. Es esencial tener en cuenta que, si se manifiesta en el seno de un vínculo civil, aunque de lugar a una potenciación del deber recíproco de buena fe, no basta por sí sola para generar la «dependencia jurídica» que identifica la relación laboral. Ahora bien, lo que no se puede negar tampoco es que consigue crear un nivel de «dependencia» muy acentuado, aunque en este caso de tipo «ideológico» que en muchos casos, puede dificultar la calificación del vínculo.

El compromiso o vinculación reforzada que produce el respeto necesario a determinada ideología empresarial puede parecer una moderna manifestación de la «dependencia laboral», pero la respuesta no es tan sencilla. En realidad, el compromiso ideológico es un deber adicional que asume cualquier sujeto que de manera dependiente o independiente realice una actividad productiva destinada a completar el proceso productivo que finalmente la empresa de tendencia comercializará en el mercado de bienes y servicios bajo su nombre e imprimiéndole su impronta personal. Por tanto, el respeto a la ideología empresarial se puede definir como un deber contractual más, expresa o tácitamente asumido y que deriva de las características concretas de la relación que se inicia, y afecta tanto a relaciones contractuales de naturaleza laboral como en aquellas de naturaleza civil o mercantil.

En definitiva, la afinidad ideológica no es una moderna materialización de la «dependencia laboral», porque puede encontrarse en relaciones de otra naturaleza jurídica. Parece más apropiado conceptualarla como una modalidad reforzada de la «buena fe» contractual derivada del objeto del contrato<sup>1</sup>. Lo más llamativo de esta clase de «dependencia no laboral» es que, aunque puede parecer a simple vista un nuevo indicio de dependencia laboral suficiente para generar integración laboral en la esfera productiva ajena, en realidad no está aportando ningún indicio nuevo ni a favor ni en contra de la laboralidad, puesto que puede presentarse en el seno de relaciones de distinta naturaleza jurídica y no sólo laborales.

Existen otras formas de «vinculación ideológica» distintas de las que se generan en el seno de una empresa denominada *de tendencia* que tampoco se pueden confundir en ningún momento con la *dependencia jurídica* que identifica el contrato de trabajo: por ejemplo, nadie discute que entre el afiliado a un partido político o a un sindicato existe una intensa afinidad ideológica que justifica precisamente la relación que mantienen, o que el voluntario que colabora altruistamente con una ONG comparte estrictamente su mismo ideario y la misma conciencia social, sin

---

1 A modo de una aplicación concreta de los arts. 1255 y 1258 C.C.

que en ningún momento esta estricta implicación personal pueda confundirse con una prestación laboral de servicios.

En concreto, cuando se trata de valorar la trascendencia que tiene la *vinculación ideológica* sobre la esfera laboral, se pueden extraer al menos dos conclusiones:

1º. El mero hecho de constatar que la prestación productiva se ha desarrollado ajustando el comportamiento del sujeto a la ideología empresarial no aporta por sí sólo ningún dato indiciario a favor de la laboralidad del vínculo. En contra de lo que a primera vista puede parecer, la vinculación ideológica es un dato «neutro», que no se puede emplear ni para justificar la naturaleza laboral de cierta prestación de servicios controvertida ni tampoco para negarla.

La práctica demuestra que no es acertado asimilar directamente la intensa vinculación que implica respetar la tendencia empresarial con la dependencia jurídica que conceptúa al contrato de trabajo. Son dos realidades conceptualmente muy diferentes que dan lugar a dos tipos de dependencia muy distintos.

2º. Ahora bien, nadie duda que la «vinculación ideológica» puede confluir con la «dependencia jurídica». Cuando un trabajador dependiente presta sus servicios en una empresa de tendencia y participa con su labor en una de las fases esenciales de su ciclo de producción, su «dependencia laboral» sufre una enfatización precisamente porque el contrato de trabajo se ha concertado con una empresa de ideología manifiesta, y este reforzamiento de la buena fe contractual deriva en una intensificación de la dependencia laboral del sujeto.

Sea laboral, civil o mercantil la naturaleza jurídica de la relación que une al colaborador productivo con la empresa destinataria de la prestación, el sujeto que preste el trabajo humano estará vinculado en su actuación a ciertas normas de conducta marcadas por la corriente de pensamiento a la que pertenezca la empresa<sup>2</sup>. Todos ellos estarán sometidos al respeto de la opinión (normalmente de tipo político o religioso) de la empresa con la que colaboran, puesto que de alguna manera, de la actividad de cada uno de tales colaboradores (aunque no

---

2 Por ese motivo podría formularse la hipótesis de que será más sencillo legitimar un despido disciplinario en virtud del comportamiento del trabajador que se integra en una empresa de tendencia. No existe figura civil equivalente al «despido disciplinario procedente», pero sí se puede recurrir a la resolución indemnizada del contrato por un incumplimiento grave de las obligaciones de la otra parte (1124 C.C.). En este caso sería el prestador civil del servicio el que incumple las obligaciones directamente adquiridas desde el momento en que se comprometió a prestar cierta colaboración productiva para una empresa reconocida abiertamente como «empresa de tendencia». De la misma manera, la transgresión manifiesta de la ideología declarada por la empresa, dará lugar a resolución del contrato civil, bien por incumplimiento de la buena fe contractual (1.101 y 1124), bien simplemente por aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*.

estén unidos por un contrato de trabajo) va a depender la aceptación final del producto en el mercado<sup>3</sup>.

Dicha dependencia ideológica, por sí sola, no es capaz de dar lugar al reconocimiento de una relación laboral. Es cierto que la dependencia ideológica genera un grado de vinculación muy intenso, pero no reúne los requisitos para poder dar lugar al tipo de dependencia que configura una relación laboral (la *dependencia jurídica*). Al no generar la vinculación ideológica por sí sola dependencia laboral, la relación se mantiene lícitamente en la esfera civil y será su propio ordenamiento jurídico el encargado de ofrecer la respuesta jurídica adecuada a las controversias surgidas durante el transcurso de la relación civil.

### **3. Prohibición de discriminación del trabajador por circunstancias personales o sociales (art. 14 CE) ante el deber de respeto a la ideología empresarial**

Admitir que el mero hecho de contratar con una empresa abiertamente declarada «empresa de tendencia» lleva aparejado un deber de respeto con dicha ideología no quiere decir que, necesariamente cada colaborador, deba poseer un *convencimiento interno* o una auténtica *aceptación subjetiva* de la ideología empresarial. En caso contrario, no sólo se estaría limitando injustificadamente el derecho al trabajo, sino que también se estaría incurriendo en una causa de discriminación prohibida por la ley (art. 14 CE y art. 17 ET). La vinculación ideológica obliga a cualquier clase de colaborador simplemente a abstenerse de realizar cualquier comportamiento profesional –y aún incluso personal– que pueda dañar la imagen empresarial<sup>4</sup>.

---

3 Desde otro punto de vista también puede existir una prestación laboral, llevada a cabo entre un trabajador dependiente y una empresa conceptuada como «empresa de tendencia» sin que exista una vinculación o sujeción a determinados criterios ideológicos por parte del prestador del servicio. Esto ocurre en los casos en los que el contenido concreto de la prestación laboral no está relacionada de manera directa con el producto final. Existirá entonces dependencia jurídica de suficiente intensidad como para definir una relación laboral sin que el trabajador dependiente se haya vinculado por el respeto a la ideología manifestada expresamente por la empresa para la que trabaja, pues se estima que la prestación de sus servicios, por su contenido y su escasa trascendencia en el ciclo productivo valorado en su totalidad, no tiene capacidad para repercutir negativamente sobre la imagen de la empresa, y por ello, no puede influir en el comportamiento de la demanda. Es el caso de las limpiadoras, jardineros, cocineros, personal de mantenimiento, etc., siempre y cuando su prestación no repercuta de manera directa sobre el producto o servicio final, objeto de la actividad empresarial.

4 Teniendo esto en cuenta, el art. 18.1 ET veda en principio que el empresario investigue sobre la vida extralaboral de su trabajador, salvo que ésta, por su intensidad, sea razonablemente de capaz de dañar su imagen. Al respecto, MONTROYA MELGAR, A., reconoce que incluso «al margen de las adscripciones ideológicas y de los actos concretos demostrativos de tales adscripciones, el empresario podrá injerirse en la vida extra-laboral del trabajador cuando ésta sea suficientemente susceptible de dañar los intereses de la empresa». Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 332.

Teniendo esto en cuenta, las técnicas de selección de personal existentes en la empresa pueden estar encaminadas a intentar seleccionar al candidato que mejor se ajuste a dicha *imagen empresarial* dese un punto de vista formal, pero no pueden utilizarse para encontrar al candidato que comparta rigurosamente los postulados de la empresa, rechazando sin más a los restantes. Si esto ocurre la empresa estaría incurriendo en una infracción laboral muy grave por discriminar a trabajador en el acceso al empleo (art. 16 LISOS). Y es que intentar indagar en el convencimiento interno del sujeto con el fin de determinar si reúne el perfil adecuado para ocupar cierto puesto de trabajo, no sólo estaría vulnerando el derecho constitucional al trabajo, sino también los derechos fundamentales a la libertad ideológica y a la intimidad.

Y para poder conjugar esta buena fe contractual reforzada con ciertos derechos constitucionales, la jurisprudencia admite que la «libertad de expresión» (20.1 CE), puesta en relación con la «libertad ideológica, religiosa y de culto» (16.1 CE) del sujeto que presta servicios (sea por cuenta propia o por cuenta ajena), no es absolutamente ilimitada, sino que se tiene que ajustar al ejercicio de otros derechos constitucionales, en este caso, a la libertad «ideológica, de religiosa y de culto» y la «libertad de expresión» de la propia empresa de tendencia con la que ha iniciado una relación contractual, sea del tipo que sea.

Se debe por tanto realizar una ponderación entre derechos constitucionales legítimos de distinto titular y opuestos en su materialización, limitando parcialmente el libre desarrollo por parte del sujeto que realiza la colaboración productiva de alguno de estos derechos en ciertos ámbitos y bajo determinados presupuestos, con el exclusivo objetivo de no perjudicar precisamente derechos idénticos de los que es titular la empresa que ha elegido presentarse ante el mercado como una «empresa de tendencia»<sup>5</sup>.

Es importante destacar que, el tipo de vulneración de la buena fe y de la confianza empresarial, capaz de legitimar el despido disciplinario concurrirá con más facilidad

---

5 Al respecto, véase la STC de 12 de junio de 1996 (RTC 1996/106): «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 CE le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos ideas y opiniones (20.1.a) cuya protección queda garantizada (...). Si bien, el ejercicio del derecho reconocido en el art. 20.1.a CE no está exento de límites, pues claramente se encuentra sometido a los que el apartado 4 del mismo precepto establece, y en particular cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de la otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de esa relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un conjunto de derechos y obligaciones recíprocos que condicionan, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del trabajador que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de una relación laboral».

cuando la relación laboral se ha iniciado con una empresa ideologizada<sup>6</sup>. Y es que al mismo tiempo que se enfatiza el deber contractual de buena fe, se le va a exigir también al trabajador una conducta especialmente diligente<sup>7</sup>.

Pero para poder valorar con precisión en qué supuestos y bajo qué requisitos puede prosperar un despido disciplinario por falta de adecuación ideológica entre el trabajador y la empresa de tendencia, se tienen que resaltar ciertas consideraciones:

1. En primer lugar, se deben diferenciar las consecuencias que genera el cambio ideológico de cualquier colaborador productivo cuya actividad se considera potencialmente capaz de afectar a la imagen empresarial, del cambio ideológico que experimenten otros sujetos cuya prestación, por su incidencia meramente indirecta en el ciclo de producción, no es capaz de influir sobre la imagen de la empresa.

---

6 En este caso, el despido por motivos ideológicos no estaría dando lugar a un comportamiento ilícito por discriminatorio, atentando contra el art. 14 CE, sino sólo a una consecuencia normal y lógica derivada del propio ejercicio de su libertad ideológica (art. 16.1 CE) por la propia empresa. La libertad ideológica y la libertad de expresión del trabajador se tiene que ponderar en el seno de una relación laboral, conjugándolos con el ejercicio lícito de la libertad de expresión y la libertad ideológica de la propia empresa, lo que se plasma en una intensificación de la buena fe contractual, capaz en su caso de legitimar el despido disciplinario por motivos ideológicos en el seno de una empresa de tendencia, sino que tenga necesariamente que calificarse como «despido discriminatorio». Ahora bien, para que tenga lugar esta ponderación es necesario que la conducta humana que se considera atentatoria contra la buena fe contractual que recíprocamente se deben las partes de un contrato de trabajo no basta con que el empresario pueda intuir cuál es el convencimiento o la ideología interna del sujeto, sino que será imprescindible que esta contradicción entre la ideología del trabajador y la de la empresa de tendencia en la que se integra, se traduzca en actos concretos probados, realizados durante su vida laboral, –y sólo excepcionalmente de tipo extralaboral o personal–, de manera que: « de no tener probada la causa expuesta de despido disciplinario, el despido se debió calificar como discriminatorio en virtud del art. 17.1 ET (y 14 CE)», STC de 27 de marzo de 1985 (RTC 1985/47). En el mismo sentido, la STC de 27 de marzo de 1985 (RTC 1985/47): «la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades del centro».

7 Deber reforzado de buena fe que se puede inferir en las relaciones laborales iniciadas con empresas de tendencia, de las concretas características de la prestación pactada, de la naturaleza del empresario contratante, y de la influencia de la imagen de la empresa sobre la aceptación del producto en el mercado. Lo curioso de este contexto es que la jurisprudencia reconoce una intensificación tácita de la dependencia laboral para los trabajadores comunes que se integran en una empresa de tendencia, a modo de una concreción en la esfera laboral de las consecuencias normales que impone el art. 1258 C.C., a pesar de que el legislador tan sólo reserva para ciertas relaciones laborales especiales el reconocimiento expreso de la cualificación contractual de la buena fe, (por ejemplo: véase art.2 del RD 1382/1985 de 1 de agosto que regula la Relación Laboral Especial del Personal de Alta Dirección; y la Exposición de Motivos del RD 1424/1985 de 1 de agosto que regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, que expresamente admite la «necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes»).

2. Por otra parte, se tiene que demostrar que el cambio ideológico del trabajador es capaz de repercutir sobre la imagen de la empresa en el mercado, y para ello, necesita ineludiblemente tener alguna clase de proyección exterior. El mero hecho de no compartir la ideología manifestada por la empresa de tendencia, no parece en principio legitimadora del despido disciplinario, puesto que por sí sola, y sin que tenga repercusiones materiales de entidad bastante como para considerarlas capaces de dañar la imagen de la empresa, no tiene fuerza suficiente como para hacer al juzgador estimar que se ha vulnerado la buena fe<sup>8</sup>.

Ambos requisitos deben concurrir simultáneamente para poder apreciar que se ha trasgredido la buena fe contractual. Y es que si la prestación que realiza el sujeto no tiene una repercusión esencial en el ciclo de producción, jurisprudencialmente no se la considera en ningún caso susceptible de dañar la imagen de la empresa, sea cual sea el contexto en que el trabajador (o incluso el colaborador autónomo) haya manifestado su desacuerdo ideológico. Imaginemos por ejemplo la limpiadora de un periódico con marcada tendencia política, el cocinero de un colegio de ideario religioso, etc., que, aunque desempeñen una relación laboral, su prestación de servicios no se integra de forma directa en el producto o servicio que finalmente se ofrece al mercado.

En cambio, si el sujeto realiza una prestación *vital* o *nuclear* del ciclo de producción, la no coincidencia ideológica sí que puede justificar el despido disciplinario, siempre y cuando, obviamente, trascienda el estricto ámbito personal. Para ser relevante esta falta de coincidencia se tiene que manifestar externamente en un contexto capaz de dañar la imagen de la empresa (a pesar de que no se limite únicamente a lo declarado en tiempo y lugar de trabajo). En ausencia de estos requisitos, por el momento, la jurisprudencia indica que tal discrepancia ideológica es irrelevante, pues en caso contrario se estarían limitando injustamente derechos fundamentales del sujeto que presta el servicio.

En definitiva, parece que impera la idea de que el cambio ideológico que no tenga repercusiones materiales expresas y que se mantenga en la esfera estrictamente personal, no es capaz de dañar la imagen de la empresa por muy sensible que sea esta (y por ello no es capaz de considerarse atentatoria contra el deber recíproco de buena fe que afecta a cualquier clase de colaborador, dependiente o independiente)<sup>9</sup>. Por ese motivo, no podría prosperar un despido disciplinario ni tampoco una resolución por incumplimiento de un contrato civil apoyándose exclusivamente en el hecho del cambio ideológico interno del prestador del servicio, si dicho cambio no genera repercusiones externas en el desarrollo de la prestación laboral o sobre

---

8 Art. 54.2.d) ET.

9 Art. 20.2 ET y art. 7.1 C.C.

la imagen de la empresa en el mercado, de intensidad suficiente como para crear la apariencia razonable de que son susceptibles de dañar la posición de la empresa en el mercado o perjudicar su aceptación por el público<sup>10</sup>.

Ahora bien, quedan por analizar otras facetas prácticas que puede tener el cambio ideológico en las empresas de tendencia, tanto en los casos en los que es el propio sujeto que presta el servicio el que varía las convicciones internas que motivaron en un primer momento la concertación del contrato de trabajo, como cuando es la propia empresa la que varía su ideología.

## **II. EFECTOS DE LA DEPENDENCIA IDEOLÓGICA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL: INTENSIFICACIÓN DEL DEBER DE BUENA FE PARA AMBOS CONTRATANTES**

No se discute que el cambio ideológico del sujeto que presta el servicio demuestra que se han vulnerado de alguna manera las expectativas empresariales para las que fue contratado. Tampoco se duda de que la vinculación ideológica consiste en sí misma en un dato indiciario «neutro», pues puede concurrir sea cual sea la naturaleza jurídica de la relación en que se manifieste entre los contratantes. Pero lo que tampoco es objeto de discusión es que el fenómeno de la evolución ideológica (ya sea del sujeto que presta el servicio como del que lo recibe) genera consecuencias distintas de su dependencia de su producción en el seno de una relación, laboral, civil, o mercantil.

Ahora bien, aunque el supuesto más debatido en la práctica sea aquel en el que es el sujeto que presta una colaboración productiva para una empresa declarada como «empresa de tendencia» el que cambie su ideología, sin duda también puede presentarse el supuesto contrario: puede ser la propia entidad productiva la que transforme la ideología que en un principio orientaba su actividad. Aunque se trata este de un fenómeno poco frecuente en la práctica, puede ser una de las consecuencias inevitables en los casos en los que se produce una sucesión de empresas, según lo previsto en el art. 44 ET.

En el ámbito civil, siempre cabrá resolución indemnizada del contrato por incumplimiento de una de las partes de un contrato que haya generado obligaciones recíprocas (1124 C.C.). Y esta consecuencia es posible sea cual sea de la parte de la que provenga el incumplimiento (en este caso la trasgresión de la buena fe derivada del cambio ideológico). Pero cuando lo que se está realizando es una prestación laboral las consecuencias derivadas de la evolución ideológica de la empresa son

---

10 E este sentido, las STC de 27 de marzo de 1985 (RTC 1985/47); y la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 22 de febrero de 2002 (AS 2002/3992).

mucho menos precisas y de contornos más discutibles. Se plantean entonces al menos dos cuestiones:

- 1º) ¿Se puede considerar también que el cambio ideológico de la entidad productiva en la que se integra el sujeto es capaz de atentar contra la buena fe que recíproca que caracteriza a las partes de un contrato de trabajo (art. 20.2 ET)?
- 2º) Y en cualquier caso, ¿daría derecho a solicitar una rescisión indemnizada de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando es la empresa la que cambia de ideología?

A pesar de que la vinculación ideológica no puede considerarse un nuevo indicio de laboralidad, este hecho no impide que, tal como ha quedado apuntado, sí tenga distintos efectos (tanto en el seno de una relación laboral como en modalidades contractuales de otra naturaleza). Y estos efectos cada vez son más numerosos en el ámbito laboral.

Surgen así nuevos problemas interpretativos relacionados con un fenómeno muy poco frecuente en la práctica: la modificación de la ideología de la empresa. En sentido estricto esta transformación obligaría al sujeto que presta el servicio a reorientar el objeto de su actividad y a ser respetuoso con una ideología distinta a la que orientaba la actividad de la empresa en el momento en que se realizó la contratación. Por eso, podría decirse que tal comportamiento constituye un fenómeno de «novación contractual», puesto que obliga a variar las «condiciones principales» de la prestación (1203.1º C.C.).

Se trata ahora de discutir si cabe solicitar la rescisión indemnizada de una relación laboral apoyándose en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo<sup>11</sup>, utilizando la posibilidad legal conferida por el art. 41 ET ante nuevas situaciones. En este supuesto, la pretendida modificación sustancial se apoyaría en otro tipo de causa diferente a las que se enumeran expresamente en el texto de la ley, (confiriéndoles valor ejemplificativo): es ahora el cambio ideológico de la empresa en la que se integran los trabajadores dependientes lo que se intenta hacer valer como nuevo tipo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Ahora bien, siguiendo la misma línea que determina el alcance subjetivo de la «vinculación ideológica» de los diversos colaboradores de las empresas de tendencia, la posibilidad de calificar como «modificación sustancial» al cambio ideológico de la empresa para la que trabajan sólo debe estimarse factible en relación a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en fases productivas vitales.

---

11 Puede utilizarse para sustentar este argumento la STC de 9 de diciembre de 2002 (RTC 2002/225), que admite que un profesional que trabajaba para una empresa editora utilice la llamada «cláusula de conciencia» cuando la empresa para la que prestaba sus servicios, manifiestamente afín a una tendencia ideológica concreta, cambió radicalmente de ideología.

Consideración que es, en cierta medida razonable. Si una obligación reforzada de buena fe contractual les obliga a respetar la corriente de pensamiento manifestada por la empresa para la que trabajan y de la que depende su aceptación en el mercado, es lógico suponer que no se les puede obligar a mantener y fomentar durante el desarrollo de su prestación laboral, una ideología que no se corresponde con su opinión personal, habida cuenta de que se ha producido una evolución o transformación desde el momento en que se inició la prestación de servicios.

En principio, parece que la técnica de la modificación sustancial de la relación laboral sería la más adecuada para resolver los problemas derivados de esta serie de supuestos: se permite compaginar la libertad religiosa y la libertad de opinión de todos los sujetos intervinientes en la relación laboral (tanto trabajadores como empresarios), manteniendo la vida de la relación laboral –aunque con opción legal de rescisión– desde el mismo momento en que se inició. Una consecuencia muy distinta a la que tendría lugar si se estima que esta transformación es por sí misma, de tal intensidad que genera automáticamente un caso de «novación extintiva» (1204 C.C.), dando lugar directamente la extinción de la primitiva relación y el nacimiento de una nueva sometida a una configuración distinta, vinculada ahora a una nueva ideología empresarial.

Y ha sido el TC (en la STC de 9 de diciembre de 2002)<sup>12</sup>, el primero en reconocer esta posibilidad como la mejor manera de garantizar el libre ejercicio de la libertad ideológica que concede la CE (arts. 14 y art. 16), que sufriría considerablemente si el trabajador en cuestión se ve obligado a respetar una ideología que no comparte durante el desarrollo de su prestación laboral.

Primera sentencia pero que abre un camino inexplorado de posibilidades derivadas de la «vinculación ideológica» aplicada sobre la relación laboral, garantizando respectivamente derechos y obligaciones de trabajador y empresario, imponiendo una serie de exigencias y garantías recíprocas destinadas a compaginar correctamente el desarrollo de las facultades empresariales de dirección y control del trabajo con la libertad ideológica que reconoce la CE.

### **III. EVOLUCIÓN IDEOLÓGICA DEL TRABAJADOR Y LAS FIGURAS LEGALES A TRAVÉS DE LAS QUE SE PUEDE EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL**

En principio, la consecuencia más clara que puede tener la sujeción a un determinado criterio ideológico es la posibilidad de legitimar un despido disciplinario por

---

12 RTC 2002/225.

13 «Una actividad hostil al ideario puede ser causa de despido disciplinario con tal de que los hechos constitutivos de ataque abierto o solapado al ideario resulten probados», (STC 47/1985, RTC 1985/47). Ahora bien, si tales hechos no resultan probados, o bien no posean la suficiente entidad

falta de consonancia a la ideología empresarial<sup>13</sup>. Esta posibilidad se presenta como cauce jurídico idóneo para salvaguardar la libertad ideológica del ente empresarial frente al ataque abierto de los propios sujetos (en este caso trabajadores dependientes) que integran su proceso productivo.

La confluencia de derechos constitucionales de distintos sujetos, todos ellos del mismo rango, obliga a realizar una ponderación<sup>14</sup>. En este tipo de contextos, las libertades de expresión del trabajador se halla limitada por la coexistencia simultánea de una relación laboral, más aún cuando dicha relación laboral se entabla con una empresa considerada de tendencia<sup>15</sup>. A pesar de ello, esta protección de la opción

---

como para poder considerarlos un «ataque hostil», estarían encubriendo un despido discriminatorio por motivos ideológicos. De esta manera la actitud empresarial estaría condicionando el ejercicio de la libertad ideológica y de la libertad de expresión del trabajador, lo que ocasionaría la nulidad radical de cese.

Ni siquiera la buena fe reforzada que caracteriza a los contratantes en el seno de una empresa de tendencia» serviría para justificar la privación del derecho constitucional a la libertad de expresión, relacionada con la libertad ideológica de los trabajadores (respectivamente art. 209.1 y 16.1 CE). Es cierto que tales libertades sufren unas limitaciones más estrictas, derivadas de la existencia de una relación laboral, (y en este caso, reforzadas además por el hecho de contratar con una «empresa de tendencia» pero en ningún caso puede suprimir o prohibir su ejercicio.

14 «Es constitucionalmente adecuado partir de una ponderación entre el derecho a la libertad de expresión alegado por la trabajadora demandante y el ideario o ideología del empresario del hospital (...). Nuestra jurisprudencia, cuando ha tenido que referirse al ideario de los centros docentes privados siempre ha sido en relación o en contraposición a otro derecho fundamental –la libertad de cátedra que la CE consagra en el art. 20.1.c.– e intentando encontrar un equilibrio en el ejercicio superpuesto de ambos derechos», (STC de 12 de junio de 1996, RTC 1996/106).

15 «La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, entre ellos el de difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1.a CE), y que en el ámbito de la relación laboral, las manifestaciones de una parte respecto de la otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la relación, pues el contrato de trabajo 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 necesariamente en el ámbito de la relación laboral. Surge así, en el ejercicio de los derechos constitucionales, un límite adicional impuesto por la relación laboral y que deriva del principio de buena fe entre las partes del contrato de trabajo al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo, aunque ello no suponga necesariamente la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues tal cosa no resulta acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales», (STC de 28 de enero de 2002 (RTC 2002/20)). Si esta reflexión puede hacerse en general para cualquier tipo de relación laboral, con más motivo, la libertad de expresión del trabajador dependiente se encuentra condicionada por su integración productiva en una «empresa de tendencia». Las partes en ese caso se deben ajustar a una exigencia recíproca de buena fe contractual reforzada por las peculiares circunstancias en las que debe prestarse el servicio pactado. Por este motivo, si bien nunca puede privarse totalmente al trabajador de la libertad de expresión (relacionada con su libertad ideológica), las limitaciones en su ejercicio serán más intensas cuando presta sus servicios para una empresa ideologizada que en cualquier otro caso.

ideológica de la empresa nunca puede llegar a coartar o privar al trabajador de su propia libertad ideológica y libertad de expresión que la CE reconoce con carácter general a todos los individuos<sup>16</sup>. En ningún caso puede confundirse esta *modulación* del ejercicio de la libertad de expresión del trabajador en una empresa ideologizada con una privación absoluta de este derecho constitucional<sup>17</sup>. Se necesita la concurrencia de ciertos presupuestos para que las divergencias ideológicas del trabajador dependiente en una empresa de tendencia reúnan los requisitos suficientes como para legitimar el despido disciplinario<sup>18</sup>. Y es que, cuando falta alguno de estos presupuestos, el cese estaría encubriendo un despido discriminatorio y por ello nulo (art. 55.5 ET)<sup>19</sup>.

Estos requisitos, extraídos de diversas decisiones jurisprudenciales, que legitimarían la procedencia del despido disciplinario por motivos ideológicos en empresas de tendencia pueden resumirse en<sup>20</sup>:

---

16 Respectivamente. arts. 16.1 y 20.1.a. CE.

17 Por este motivo, en las empresas de tendencia, sólo tendrán la suficiente entidad para justificar un despido disciplinario por controversias ideológicas, aquellas manifestaciones o ataques que lleven a cabo trabajadores que se integren en el ciclo productivo principal de la empresa, y que además puedan considerarse, por su intensidad verdaderos ataques hostiles, (siempre y cuando, ambas circunstancias resulten suficientemente probadas). En otro caso, aunque el comportamiento del trabajador desacorde con la ideología de la empresa en la que se integra merezca una sanción disciplinaria, el despido disciplinario resultaría una medida totalmente abusiva.

18 «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 CE le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones (Art. 20.1.a CE) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante los oportunos medios de reparación, (...) si bien el ejercicio de este derecho no está exento de límites, en particular cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral», STC 106/1996; (AS 1996/106).

19 A esta conclusión llega la STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2002 (AS 2002/3992). Un colegio cuyo ideario es del opus dei despidió a un profesor, alegando la necesidad de reducir la plantilla para recuperar el equilibrio de la empresa. Dicho trabajador alega la existencia de un verdadero móvil discriminatorio en el aparente despido objetivo, puesto que había sido el único profesor que se había opuesto a la práctica de la «preceptuación» en horas lectivas, alegando que «le obligaba a interrumpir constantemente la clase». El juzgado de lo social declaró la nulidad del despido, decisión que ratifica el TSJ.

20 De no respetarse la concurrencia simultánea de todos ellos el despido disciplinario se convierte en «un despido efectuado con vulneración de su derecho fundamental a la libertad de expresión, (...) decisión que no puede dejar de considerarse como radicalmente nula (...). En consecuencia, la sanción disciplinaria de la empresa (si no respeta estos requisitos) contra las manifestaciones vertidas por el trabajador ha sido constitucionalmente ilegítima por tratarse de una reacción desproporcionada (...) con la ineludible consecuencia de declarar la nulidad del despido disciplinario» (STS de 28 de enero de 2002; RTC 2002/20).

Otras veces la causa de nulidad radica no sólo en la vulneración de la «libertad de expresión» (art. 20.1.a CE) sino también en la «libertad ideológica» (art.16.1 CE), y en derecho fundamental a la

- 1º. Debe tratarse de una empresa abiertamente declarada como «*empresa de tendencia*». Es decir: que en su posición en el mercado influya notablemente la línea ideológica que declara profesar y respetar. Por lo tanto, es imprescindible que los clientes conozcan el ideario de la empresa en cuestión y que el producto o servicio se ofrezca ante el público revestido del valor añadido que le ofrece su impronta ideológica. Teniendo este en cuenta, es imprescindible resaltar que la jurisprudencia matiza que la ideología en cuestión no se ha de predicar del *titular de la empresa*, sino de la *empresa* en cuestión, y es precisamente esta cuestión la que en la práctica genera más controversias. Teniendo esto en cuenta, debe incidirse en el hecho de que, puede ocurrir que el titular de una empresa tenga una marcada afinidad con determinada ideología social, política o religiosa, pero que tal vinculación no se deje traslucir en el objeto de su actividad empresarial, o a la inversa<sup>21</sup>.
- 2º. Desde otro punto de vista, para poder imputarle a un trabajador un incumplimiento laboral de gravedad tal, que justifique un despido disciplinario, la prestación de servicios en la que se quiere entrever la conducta lesiva debe repercutir en *una fase esencial o nuclear del ciclo productivo*. Y es que incluso tratándose de «empresas de tendencia» serán irrelevantes las manifestaciones o expresiones de trabajadores que lleven a cabo labores meramente complementarias o accesorias en el tipo de producción que finalmente se ofrece al mercado<sup>22</sup>.
- Por tanto, la libertad de expresión del trabajador sólo puede limitarse en los supuestos en que el libre desarrollo de estos derechos puede interferir y perjudicar precisamente los mismos derechos (libertad de expresión y libertad ideológica) de los que es titular su empresa. Y sobre esta cuestión, nuestra jurisprudencia no admite que la conducta de un trabajador que simplemente realice tareas complementarias o accesorias en el ciclo de producción pueda tener nunca entidad suficiente como para dañar la buena imagen de la empresa.

---

«igualdad» (art.14 CE): entre otras STSJ de Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Social) de 22 de febrero de 2002 (AS 2002/3992) y STC (Sala Primera) de 12 de junio de 1996 (RTC 1996/106).

21 Sirva como ejemplo la STC 106/1996 (RTC 1996/106). En esta ocasión se discute si un hospital cuya titularidad detenta una orden religiosa puede ser calificado o no como verdadera «empresa de tendencia». El Tribunal manifiesta que «la relación laboral no se concertó con la entidad que era portadora de dicho ideario sino con una empresa dependiente de la misma pero con distinta función social, a la que por esa razón, dicho ideario no se extiende directamente». De esta manera se justifica que las obligaciones laborales debían ajustarse únicamente a un nivel usual o común de buena fe y no a la buena fe reforzada que caracteriza las relaciones que se entablan con empresas de tendencia. Y es que: «La ideología puede ser aplicable a la entidad titular, en cuanto a portadora de la ideología respecto a los trabajadores vinculados por contrato laboral con ella. Pero no puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa, que aún siendo instrumental o subordinada de aquella, posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta».

22 En este sentido véase la ya citada STC 106/1996; (AS 1996/106).

- 3º. Debe tratarse también de una «conducta activa»: es decir, se necesita que la discrepancia del trabajador con la línea ideológica empresarial haya tenido alguna clase de manifestación o de exteriorización<sup>23</sup>. Por este motivo, resultarán totalmente intrascendentes las simples opiniones, sospechas o deducciones del empresario de que uno de los trabajadores no comparte o diverge de la tendencia empresarial siempre que no se pueda probar que hayan tenido alguna clase de manifestación o repercusión en conductas externas, e incluso las manifestaciones de opinión realizadas en un contexto tal (ya sea profesional o personal) al que no se le puede atribuir trascendencia suficiente como para poder perjudicar la imagen de la empresa en el mercado y con ella, la aceptación de la demanda<sup>24</sup>.
- 4º. Por último, la conducta del trabajador objeto de desaprobación debe tener «*entidad bastante*» como para considerarla atentatoria contra intereses empresariales o contra la imagen de esta en el mercado<sup>25</sup>. Por este motivo la conducta del traba-

---

23 «Para que el despido por motivos de carácter ideológico fuese lícito habrá que demostrar que hubo no sólo disconformidad, sino fricciones contra los criterios del centro, consistentes en actos concretos y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario (...). Los hechos que se invoquen para justificar el despido ideológico deberán ser claros y concretos y no deberían estar aludidos en fórmulas que por su generalidad dificulten su prueba». «Al no probarse que hubo fricciones entre los criterios del centro o actividad profesional desarrollada en forma contraria o no ajustada al ideario del centro sólo quedaría en pie la imputación por la empresa, no desmentida por la profesora la disconformidad (interna) de esta con los criterios o idearios del centro, pero disconformidad no exteriorizada, y en cuanto a tal no invocable como causa justa de despido». Y «a falta de hechos probados, debió calificar el despido como discriminatorio con arreglo al art. 17.1 ET, íntimamente relacionado con el art. 16 CE», (STC 47/1985 de 27 de marzo; RTC 1985/47).

24 Esta exigencia de «conducta activa», hace irrelevantes los meros pensamientos, opiniones o creencias íntimas del trabajador, aunque sean contrarias a la ideología de la empresa de tendencia para la que trabaja, siempre que no repercutan o afecten al ejercicio de su prestación de servicios. En este sentido se pronuncia el TC al declarar que: «El respeto, entre otros, a la libertad ideológica constitucionalizada en el art.16 implica así mismo que la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades del centro» (STC 47/1985 de 27 de marzo (RTC 47/1985)). Por este motivo, aunque el tribunal admite que «una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta», exige también que los hechos constitutivos de ataque al ideario del centro «resulten probados». Puesto que sólo podrán ser objeto de prueba aquellas circunstancias que pertenezcan al mundo de los hechos y no simples opiniones personales.

25 La conducta del trabajador ha de traspasar el límite de la buena fe contractual, «y suponer una violación grave del deber de lealtad hacia la empresa, con evidente trascendencia negativa para su prestigio», (STC de 28 de enero de 2002; RTC 2002/20). En otras palabras: «no cualquier actividad o incumplimiento del trabajador sirve para justificar el despido disciplinario (ni siquiera en las «empresas de tendencia»), sino que sólo (será relevante) el incumplimiento que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia, bien entendido que no cualquier motivo sirve para justificar el despido, porque de lo contrario el empresario podría encubrir un despido discriminatorio bajo el pretexto de pequeños incumplimientos contractuales», (véase la ya citada STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2002 (AS 2002/3992).

jador debe ser «claramente hostil» contra la ideología empresarial<sup>26</sup>; y constituir un «ataque (abierto o solapado)» a la ideología del ente para el que presta el servicio<sup>27</sup>. Si no se cumple esta exigencia de gravedad, el despido disciplinario sería improcedente, pues a través de él se estarían limitando excesivamente las libertades constitucionales del trabajador.

Y es que, para legitimar el despido disciplinario por motivos ideológicos en las empresas de tendencia, no basta cualquier manifestación contraria o divergente del trabajador, sino que la sanción laboral más grave que prevé nuestro ordenamiento jurídico ante comportamientos del trabajador debe reservarse para los incumplimientos más graves de éste. Y precisamente esta *gravedad*, tal y como se ha expuesto, sólo se le puede atribuir a aquellas conductas que, por el contexto en el que se realizan, y por las funciones que tiene encomendadas el sujeto en cuestión dentro del ciclo productivo, se las considera potencialmente capaces de influir negativamente en la empresa.

Ahora bien esta exigencia de *proporcionalidad* no impide imponer otro tipo de sanciones disciplinarias para el trabajador que durante el desarrollo de su prestación laboral no se adecua a la ideología empresarial, pero dicha sanción deberá ser *proporcionada* al tipo de incumplimiento cometido<sup>28</sup>.

Si el despido disciplinario por motivos ideológicos no se ajusta a estos cuatro presupuestos se habrá producido un despido discriminatorio –y con ello un «despido nulo» (55.5 ET)– puesto que se habrá coartado injustificadamente la libertad de expresión (art. 20.1 CE) y libertad ideológica (art. 16.1 CE) del trabajador que en

---

26 «El empresario debe probar la realidad de unos hechos que, puestos en su contexto, merezcan la sanción del despido, y hay que descartar que el mismo sea discriminatorio. Debe probar que el comportamiento del trabajador rebasa los límites de la libertad de expresión porque es ofensivo y se trata de la exteriorización pública de un menosprecio, injustificado y excesivo», (cfr. STC de 12 de junio de 1996 (RTC 1996/106).

27 La STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2002 (As 2002/3992) reproduce las palabras de la STC 47/1985 (RTC 1985/47): «A tal efecto basta con recordar que una actividad docente hostil o contraria al ideario puede ser causa legítima de despido con tal de que los hechos constitutivos de ataque abierto o solapado al ideario del centro resulten probados». En idénticos términos, la STC de 12 de junio de 1996 (RTC 1996/106).

28 El TC modula los incumplimientos empresariales. De esta manera, una sanción excesiva (como puede ser el despido disciplinario) estaría limitando injustificadamente la libertad de expresión del trabajador, lo que legitimaría la declaración de nulidad del despido. A pesar de que la propia ley califica directamente todo «abuso de confianza» o «trasgresión de la buena fe contractual» como falta grave (art. 54.2.d ET) el TC viene exigiendo para legitimar la procedencia del despido disciplinario ideológico que las expresiones del trabajador, pretendidamente ofensivas para la ideología empresarial sean verdaderamente: «improcedentes o irrespetuosas, (...) o vejatorias en su contexto», (STC 106/1996; RTC 1996/106). (Atenuación de la literalidad del art. 54.2.c. y d. ET que no comparte el Magistrado García-Mon, tal y como formula en su voto particular).

la mayor parte de los casos aparecen íntimamente vinculadas. En definitiva, la concurrencia simultánea de estos cuatro presupuestos es lo que determinará la frontera sutil entre la procedencia de un despido por motivos ideológicos en las empresas de tendencia; y la declaración de nulidad radical del dicho cese por encubrir un móvil discriminatorio, o por imponer una restricción abusiva del ejercicio por el trabajador de sus libertades constitucionales<sup>29</sup>, en cuyo caso «necesariamente habrá de exigirse la readmisión del trabajador sin alternativas»<sup>30</sup>.

#### **IV. CAMBIO IDEOLÓGICO DE LA EMPRESA: LA SUCESIÓN DE EMPRESAS**

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, aunque ambas partes adquieren el deber de respetar dicho compromiso ideológico, este deber se manifiesta de manera diferente para ambos contratantes. En concreto, en el seno de una relación laboral con una empresa ideologizada, esta *vinculación ideológica*, puede provocar distintas consecuencias para unos y otros. Cómo se puede apreciar, estas repercusiones no quedan únicamente en el plano teórico sino que generan importantes consecuencias prácticas. En concreto, nuestra jurisprudencia va delimitando progresivamente las posibles repercusiones que la vinculación ideológica en el ámbito de las relaciones laborales tiene en el siglo XXI:

##### **1. Nulidad del despido disciplinario. Relativización del compromiso del trabajador ante cambios ideológicos de la empresa**

No se discute la posibilidad de la empresa de despedir disciplinariamente y de forma procedente al trabajador que, vulnerando la buena fe contractual, no respete en su actuación el compromiso ideológico inicialmente asumido, ahora bien, en los casos en los que es la propia empresa la que cambia de forma sobrevenida su tendencia ideológica, la posibilidad de llevar a cabo un despido de los trabajadores que no se adecuen a esta nueva ideología es mucho más problemática<sup>31</sup>.

---

29 En particular de su Libertad ideológica (16.1 CE) y de la Libertad de expresión (20.1.a CE); o bien de la Libertad de cátedra (20.1.c CE) o de todos ellos conjuntamente.

30 Véase la STC 47/1985 de 27 de marzo (RTC 1985/47).

31 El cambio de ideología de la empresa de tendencia se suele producir a raíz de un cambio en su titularidad. A pesar de ello, el art. 44 ET es tajante: «El cambio de la titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la actividad laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social (...)». Si este precepto se pone en relación con el reconocimiento constitucional a la libertad ideológica (16.1 CE) y a la libertad de expresión (20.1.a CE), se puede concluir que, el despido disciplinario será discriminatorio, y por ello nulo, cuando se pretenda amparar en esta falta de uniformidad sobrevenida entre la ideología que profesa el trabajador con la ideología de la empresa,

Un supuesto muy poco estudiado por el momento es la limitación de la posibilidad de despedir disciplinariamente a un sujeto que no se ajuste en su prestación laboral a la tendencia ideológica de una empresa abiertamente declarada como empresa de tendencia, cuando ha sido dicha «ideología» empresarial la que ha experimentado una transformación a lo largo de la vida de la relación laboral.

Este compromiso ideológico se plasma en una limitación del ejercicio del poder disciplinario del empresario. Implica una excepción a la regla general que reconoce que el trabajador dependiente de una empresa declarada como «empresa de tendencia» se encuentra sometido a un deber reforzado de buena fe, que justificaría en su caso el despido disciplinario para aquel sujeto que no se adapte en la materialización de la prestación pactada a la ideología de la empresa (presupuesto bajo el cual se inició la relación laboral). El caso en cuestión se refiere a la otra faceta de la situación:

Nuevas decisiones jurisprudenciales reconocen que la exigencia de una buena fe reforzada en los vínculos iniciados con empresas de tendencia (en este caso referidas en concreto a las relaciones laborales con empresas de tendencia) afecta también al empresario. Y un ejemplo de esto es la limitación de la facultad de llevar a cabo un despido disciplinario (que en otras circunstancias sería lícito) de aquel trabajador que en el cumplimiento de sus obligaciones laborales no se adapte a la –nueva– tendencia empresarial. Y es que, la tendencia ideológica que se constata en el momento en que se suscita el conflicto no es la misma bajo la cual se inició la prestación de servicios dependientes.

En este caso se considera que el deber de respeto que asumió el sujeto estaba relacionado con la tendencia empresarial inicial. Y la modificación de esta línea de pensamiento (cuando esto implica una evolución considerable –una modificación sustancial– del contenido de su compromiso de fidelidad inicial) limita el ejercicio del poder disciplinario del empresario y declara atentatorios contra la libertad ideológica del trabajador ciertas conductas empresariales que en otro contexto hubieran sido perfectamente lícitas. Por este motivo, despedir disciplinariamente al sujeto que no se adapta a la nueva tendencia empresarial es una nueva forma de limitar el ejercicio del derecho constitucional a la libertad ideológica (16.1 CE), la libertad de expresión ( 20.1.a CE) y la libertad de conciencia (20.1.d CE). Teniendo esto en cuenta, el despido que se pueda producir por este motivo será nulo (arts. 55.5 y 17.1 ET, en relación con el art. 14 CE).

Curiosamente por medio de esta nueva línea jurisprudencial se crea una situación peculiar: un trabajador dependiente en una empresa de tendencia, pese a integrar la parte esencial de su proceso de producción, no se puede someter a la vinculación

---

cuando esta discrepancia viene provocada por una modificación sobrevenida en la actividad empresarial después de haber iniciado la relación laboral. En caso contrario, se estaría limitando injustificadamente la libertad de expresión, la libertad ideológica, e incluso el derecho a la igualdad que la CE reconoce, y califica como derechos fundamentales (encuadrados en la sección 1º del Capítulo II de la CE).

ideológica de la empresa de tendencia de forma tan estricta como ocurre en las restantes situaciones, precisamente porque la ideología de la empresa que aceptó respetar en el momento de iniciar su prestación de servicios, ha variado sustancialmente<sup>32</sup>.

En ese caso, no se puede limitar la libertad ideológica del trabajador acudiendo a la figura legal del despido disciplinario (a pesar de que sería un despido procedente en otro tipo de incumplimientos contractuales en empresas de tendencia). Puesto que la vulneración de un derecho constitucional lo convierte en despido nulo.

En principio, el hecho de no ajustarse a la tendencia empresarial –siempre que de alguna manera se materialice en la conducta laboral del trabajador y sea susceptible de prueba–, es por sí sólo causa suficiente para estimar la existencia de una falta grave, como es la vulneración de la buena fe contractual (54.2.d ET).y con ello, causa suficiente para legitimar un despido disciplinario. Ahora bien, esta regla tiene una excepción: cuando la falta de consonancia entre la ideología del trabajador y la tendencia empresarial se ocasiona porque esta ha variado durante la vida de la relación laboral, el compromiso ideológico que asumieron ambas partes al inicio de la relación laboral sigue teniendo alguna clase de eficacia<sup>33</sup>.

El deber de respetar el «compromiso ideológico» no puede traducirse en la obligación de conservar inmutable la línea de pensamiento que la empresa manifiesta tener en el mercado. La libertad ideológica es un derecho que la CE reconoce para ambos contratantes con la misma intensidad: empleador y trabajador, sin que la actuación de uno o de otro sea capaz de limitarlas o condicionarlas injustificadamente<sup>34</sup>. Y

---

32 STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 23 de marzo de 1999 (AS 1999/448). Se inicia el proceso cuando tres redactoras de un periódico hacen constar que la decisión de la empresa que aparentemente ponía fin al contrato de trabajo temporal por lanzamiento de nueva actividad, en realidad estaba encubriendo un despido disciplinario por motivos ideológicos de trabajadores unidos a la empresa por un contrato de trabajo de duración indefinida. Estas trabajadoras alegan que los despidos se debían a un cambio ideológico sufrido por el periódico justo antes de las elecciones autonómicas gallegas, que obedecían a la intención de poner a la edición gallega al servicio de un único partido político, despreciando los criterios informativos más elementales y violando los principios editoriales del periódico original. El tribunal considera que las trabajadoras, «por su talante y estilo periodístico, probablemente influido por motivos ideológicos, se habían vuelto incómodos y molestos para la nueva línea editorial que se pretendía». «Siendo la relación indefinida ab initio su despido en la fecha prevista, posterior a su contratación temporal fraudulenta, precisamente por ser incómodas a la nueva línea editorial, ha desconocido su libertad ideológica». Por este motivo el TSJ falla a favor de la obligada readmisión de las trabajadoras.

33 En la mayoría de los casos esta consecuencia no es más que una manifestación concreta del deber del nuevo empresario de respetar los derechos laborales de sus trabajadores en los casos de «subrogación empresarial» (44.1 ET), pues en la mayoría de ocasiones el cambio de la tendencia ideológica de la empresa viene originado por un cambio de titularidad.

34 La sentencia citada del TSJ (AS 1999/448) impone el respeto recíproco de la libertad ideológica tanto de trabajador como de empresario: falla a favor de la nulidad del despido, pero expone claramente que «sin que esta readmisión en modo alguno implique la obligación de la empresa de

la posibilidad de variar la corriente de pensamiento es una manifestación concreta del ejercicio lícito de este derecho constitucional. Lo que ocurre es que en ciertas circunstancias, el ejercicio de la libertad de conciencia de un sujeto se encuentra limitado por el ejercicio simultáneo de este mismo derecho por otros sujetos. Y esto es precisamente lo que ocurre cuando entre los sujetos cuyo ejercicio de la libertad ideológica entra en conflicto, mantienen entre sí una relación laboral<sup>35</sup>.

Se produce entonces un fenómeno muy poco frecuente y que obliga al intérprete a realizar un complejo proceso de ponderación de las circunstancias concurrentes. Ahora bien, para resolver supuestos de ésta índole es imprescindible partir de esta apreciación: ante una novación ideológica provocada por una sucesión de empresas, condicionar el ejercicio de la prestación laboral a esta nueva ideología, estaría no sólo vulnerando la obligación del empresario adquirente de subrogarse en todos los derechos y obligaciones del anterior, sino también estaría limitando la libertad ideológica del trabajador, puesto que las nuevas circunstancias en las que deberá desenvolverse su relación laboral, le impiden desplegar durante su prestación de servicios la tendencia de pensamiento que se comprometió a respetar en el momento en que firmó contrato de trabajo.

Por tanto, exigir al trabajador adaptarse a las modificaciones que pueda experimentar la tendencia empresarial (bajo riesgo de despido disciplinario) produciría el efecto de limitar injustificadamente la libertad ideológica del trabajador, puesto que le estaría obligando de forma sobrevenida a asumir un deber muy distinto al compromiso ideológico al que se comprometió en un primer momento.

La jurisprudencia implícitamente reconoce que el motivo que justifica la nulidad del despido disciplinario en los casos de novación ideológica derivada de un fenómeno de sucesión de empresas (en contra de lo que ocurriría en otro tipo de relaciones laborales iniciadas en el seno de una empresa de tendencia) es que en este tipo de situaciones es la ideología empresarial la que ha variado y no el comportamiento del trabajador. Por tanto, es precisamente esta circunstancia la que condiciona y priva de trascendencia al simple hecho de que la concreta ideología del trabajador no se ajuste a la tendencia empresarial. Y es que exigir que este deber reforzado de diligencia del trabajador se adapte flexiblemente a las posibles transformaciones de la ideología empresarial, supondría una limitación abusiva de la libertad ideológica del trabajador. Por lo tanto, es la *sucesión de empresa*, y con ella, la novación de la tendencia empresarial, la que obliga a limitar la facultad de sanción del empresario.

---

cambiar de orientación o de consentir artículos que en algún aspecto puedan resultar opuestos a su ideario.

35 El ejercicio simultáneo de ambos derechos a la «libertad ideológica» debe ponderarse de manera que uno y otro actúan como límites recíprocos. «Necesariamente ha de compatibilizarse el ejercicio respectivo de estos derechos constitucionales, sin jerarquía ni subordinación, de las trabajadoras accionantes y de la empresa, en orden a mantener su respectivo ideario, de manera que, en lo posible, ni unos ni otros sufran» (AS 1999/448).

En definitiva, el compromiso que ambas partes asumieron en el momento de iniciar la relación laboral se formó atendiendo a la primera línea ideológica. Si se produce una evolución (dentro de la posibilidad lícita reconocida en la libertad ideológica) este factor no puede condicionar la vida de la relación laboral. Y es que de otra manera se calificaría como «incumplimiento contractual» una conducta que en un principio no era más que el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales (entre ellas el deber de respeto a al tendencia empresarial) que se asumieron en el momento en que se inició la relación laboral.

## **2. La resolución indemnizada del contrato a voluntad del trabajador**

Al mismo tiempo que la jurisprudencia va perfilando la nulidad del despido disciplinario del trabajador que decida no atenerse en el ejercicio de su prestación laboral a la nueva ideología tras un fenómenos de sucesión de empresa<sup>36</sup>, se plantea también la adecuación a derecho de otras formas de extinción del contrato de trabajo relacionadas con la evolución ideológica de uno de los contratantes<sup>37</sup>.

Distintos fenómenos pueden originar el cambio ideológico del ente en el que se integra el trabajador dependiente. Es un caso poco frecuente pero bastante polémico pues todavía no existe una línea jurisprudencial clara, y que genera problemas concretos que no cuentan con una respuesta específica en el texto de la ley.

Hoy en día se discute si existe la posibilidad de reconocer el derecho del trabajador a solicitar la resolución indemnizada del contrato por modificación sustancial de sus condiciones de trabajo cuando se produce una variación sustancial de la corriente de pensamiento empresarial. Pero el tema no es tan sencillo como puede parecer a primera vista: y es que existen en nuestro ordenamiento laboral dos figuras en las que podría encuadrarse la resolución del trabajador, con distintas consecuencias en uno y otro caso:

---

36 Porque ese concreto tipo de despido disciplinario, al estar sancionando una concreta conducta del trabajador que se adecuaba a la ideología que regía la actividad empresarial antes del cambio, pero que por el contrario, es opuesta a la nueva línea de pensamiento empresarial, estaría limitando injustificadamente el derecho a la libertad ideológica que proclama el art. 16.1 CE y también el derecho a la no discriminación que reconoce el art. 14 CE y que en el ámbito laboral reitera el art. 17.1 ET. Respecto al despido que se produce en estas circunstancias y por estas causas, se podría probar que «tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley, o bien se produce con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador», en cuyo caso, el art. 55.5 ET califica al despido como «nulo», y le atribuye como efecto «la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir» (art.55.6 ET).

37 STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 23 de marzo de 1999, (AS 1999/448).

- 1º) En primer lugar, podría entrar en juego la posibilidad de exigir resolución indemnizada del contrato, considerando este cambio ideológico sobrevenido por parte de la empresa como una concreta *modificación sustancial de las condiciones de trabajo* impuesta por motivos «organizativos» aunque no esté enumerada expresamente en la lista que contempla el art. 41.1 ET<sup>38</sup>.
- 2º) Desde otro punto de vista, también cabe interpretar extensivamente la redacción literal del art. 50.1.c) ET y permitir la extinción del contrato de trabajo a voluntad del trabajador con derecho a percibir una indemnización idéntica a la del despido improcedente, pero no ya en virtud de una «modificación sustancial de las condiciones de trabajo» basada en necesidades técnicas, organizativas o de producción, sino en *incumplimientos graves por parte del empresario de sus obligaciones laborales*.

Además, en desarrollo del art. 20.1.c) CE, la LO 2/1997 de Libertad de Conciencia de los Profesionales de la Información regula la «cláusula de conciencia de los profesionales de la información». En su art. 2 recoge una versión particular de la posibilidad de solicitar extinción indemnizada del contrato de trabajo a voluntad del trabajador del art. 50 ET:

1. «En virtud de la cláusula de conciencia, los profesionales de la información tienen derecho a solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación en que trabajen: a) Cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o de línea ideológica; b) Cuando la empresa les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador. 2. El ejercicio de este derecho dará lugar a una indemnización que no será inferior a la pactada contractualmente, o en su defecto la establecida por la ley para el despido improcedente».

Es importante resaltar que se trata de dos situaciones de resolución del contrato que únicamente pueden tener lugar a voluntad del trabajador. Por lo tanto, no puede ser la empresa la que pretenda obligar a la rescisión del contrato de trabajo, a pesar de que exista una falta de afinidad ideológica sobrevenida y motivada por el fenómeno de la sucesión de empresas<sup>39</sup>.

38 En cuyo caso, si el trabajador se considera perjudicado, tendrá derecho a rescindir su contrato y a que se le reconozca una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de nueve mensualidades» (41.3. ET).

39 «Pero a la par, como no podía ser menos, entendemos que esta protección ha de tener lugar con pleno respeto e igual amparo a la muy legítima ideología empresarial. Dualidad de derechos cuyo simultáneo ejercicio bien pudiera resultar problemático, pero en cuya razonable solución no cabe imponer la rescisión indemnizada del contrato, vía cláusula de conciencia (art. 2 LO 2/1997), pues se

Aunque ambas alternativas (arts. 41.1 y 50.1.c ET) son posibles, elegir la vía de extinción del contrato no es una opción arbitraria por parte del trabajador. Por el contrario, un fenómeno de «novación ideológica» de la empresa, podrá legitimar una u otra forma de extinción del contrato de trabajo dependiendo de las circunstancias concretas que concurran. Por tanto, podrá decirse que, tal fenómeno de la sucesión de empresas ha generado simplemente una «modificación» de condiciones esenciales del contrato de trabajo, o que por el contrario, dicha sucesión no ha respetado las garantías que, en aras a la conservación de los derechos de los trabajadores, exige imperativamente el art. 44 ET. Y es que el nuevo empresario está obligado a subrogarse en los mismos derechos y obligaciones que tenía el anterior.

Así, la falta de adecuación ideológica entre el sujeto y la empresa motivada por un cambio de la tendencia empresarial (normalmente provocada por un cambio de titularidad de la empresa), legitimaría en cualquier caso al trabajador para exigir su «derecho a la resolución indemnizada del contrato». Ahora bien, no es lo mismo que dicha discrepancia ideológica sobrevenida pueda calificarse como una mera *modificación de las condiciones de trabajo*, a que se la pueda considerar basada en un *incumplimiento contractual* del empresario del deber de buena fe reforzada que ha de respetar durante el desarrollo de la relación laboral.

Y es que puede ocurrir que simplemente el trabajador no se encuentre ya cómodo en la empresa tras su cambio ideológico, y esta situación provoque su decisión de resolver el contrato de trabajo en cuyo caso, podrá ampararse en la vía de la modificación sustancial (art. 41 ET) para tener derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado; o que por el contrario, sea la empresa adquirente la que, a pesar de las obligaciones de subrogación que le impone el art. 44 ET, decida reorientar imperativamente la prestación laboral de los trabajadores para adecuarla a su nueva tendencia. Y es precisamente entonces dónde entra en juego la posibilidad del trabajador de extinguir voluntariamente su contrato de trabajo, pero ahora con derecho a percibir una indemnización mucho más alta (45 días por año trabajado, art. 50.c ET). En definitiva, aunque parezca tratarse tan sólo de una diferencia de matiz, va a generar importantes consecuencias prácticas.

Tras un fenómeno de sucesión de empresa, la adquirente (haciendo uso de la libertad ideológica que proclama la CE) es libre de mantener o modificar la línea de tendencia que mantenía el anterior titular de empresa. Ahora bien, el art. 44 ET establece una garantía a favor de los trabajadores que no admite excepciones y obliga a todo adquirente a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior, y por lo tanto, exige que la nueva empresa (pese a haber modificado su ideología frente al mercado) mantenga exactamente en las mismas condiciones, las obligaciones que

---

trata de un derecho del informador, que no de la empresa informativa; a cuyo ejercicio no cabe obligarle, aunque parezca la solución más acertada para los supuestos de manifiesta e insalvable tensión ideológica entre empresario e informador» (STSJ de Galicia de 23 de marzo 1999, AS 1999/448).

asumió el trabajador en el momento en que concertó el contrato de trabajo, incluyendo como es obvio, si así lo desea el trabajador, el deber de respetar la que había sido hasta el momento de la sucesión, la tendencia ideológica de la empresa.

Se produciría en esta concreta situación un fenómeno muy llamativo de ponderación de derechos, sobre el que las reglas de la sucesión de empresa obligan a alcanzar una solución curiosa. Y es que, aunque en una empresa de tendencia, por lo general se obliga al trabajador no ya a *compartir*, pero sí a *respetar* la tendencia empresarial en su prestación de servicios, cuándo se ha producido un fenómeno de sucesión de empresa que lleve a aparejado un cambio en la tendencia empresarial, deja de regir esta regla. De tal forma y como excepción, el trabajador puede seguir ejecutando su prestación de servicios exactamente en las mismas condiciones en las que se pactó inicialmente, y por tanto, puede seguir ajustándose a la línea ideológica que mantenía la empresa antes de la subrogación, aunque el nuevo adquirente no la comparta.

Ahora bien, lo que no se puede negar es que la nueva empresa también dispone de ciertas herramientas (en este caso instrumentos de *corrección* o *neutralización* de la actividad laboral) que, sin llegar a ser en absoluto medidas disciplinarias ni poder utilizarse en ningún caso para perjudicar las expectativas profesionales del trabajador implicado, sí que tratan al menos de compensar esta paradójica situación.

Gracias a ellas se consigue, por una parte mantener la obligación de subrogación de derechos que exige el art. 44 ET, y por otra, respetar el derecho a la libertad ideológica y a la libertad de expresión tanto del trabajador como de la empresa en estos llamativos casos en los que la sucesión de empresa lleva aparejado un cambio de la tendencia ideológica empresarial.

En particular, este tema es especialmente importante en las prestaciones laborales de servicios en *medios de comunicación*, pues en este ámbito, las exigencias formales que impone el art. 50.1.a) ET y que reitera el art. 2.1 LO 2/1997 de Libertad de Conciencia de los Profesionales de la Información (como una manifestación concreta y específica de aquél) para justificar la extinción indemnizada del contrato a iniciativa del trabajador, se flexibilizan por el TC a favor del reconocimiento de una tutela óptima a la libertad ideológica de los profesionales de la información<sup>40</sup>.

Y es que para potenciar este respecto máximo a la «libertad de conciencia» de los profesionales de la información, jurisprudencialmente se legitiman los fenómenos

---

40 Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 560, 9 de enero de 2003, «Comentario al derecho a la cláusula de conciencia», págs. 7 a 9. «Tendrá que partirse de una protección constitucional de toda decisión del periodista que resulte proporcionada a razonablemente inspirada en un propósito de preservación de su independencia para el desempeño de la función profesional informativa. Si no fuera de este modo, los intereses jurídicamente protegibles que dan vida al derecho no resultarían real, concreta y efectivamente garantizados». Implícitamente reconoce que el derecho a rescindir el contrato unilateralmente es una manifestación más de la libertad de conciencia de los profesionales de la comunicación. Una más de las vertientes de este derecho que resulta imprescindible para garantizarle una protección óptima.

de *autotutela automática* de su derecho constitucional. Es decir: se les permite que sean ellos mismos (y no el juez) los que determinen si la nueva empresa adquirente les está obligando a coartar su libertad de expresión para ajustarse a la nueva tendencia ideológica.

A pesar de que el art. 2 LO 2/1997 (y también el art. 50 ET<sup>41</sup>) expresan que el trabajador, únicamente, tiene «derecho a solicitar rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación»<sup>42</sup>, la jurisprudencia admite hoy la procedencia de la decisión del trabajador que decidió poner fin directamente a su relación como forma de salvaguardar su libertad ideológica y que posteriormente recurre a los tribunales sólo para *reclamar la indemnización* correspondiente (y no ya para «solicitar la rescisión» tal y como exigiría literalmente el texto de la ley)<sup>43</sup>.

La razón de ser que legitima estos fenómenos de autotutela es la siguiente: la «libertad ideológica» y la «libertad de expresión» de los profesionales de la información desarrollan un papel muy importante en la configuración del derecho a la información que reconoce la CE con carácter general para todos los ciudadanos (art. 20.1.d. CE) y por ese motivo merece la protección más reforzada posible. Y para alcanzar este objetivo resulta necesario flexibilizar el tenor literal de la Ley para admitir la posibilidad de tomar medidas de *autotutela*.

Aunque esta atenuación de las exigencias legales parezca a simple vista sólo una cuestión de matiz, en la práctica, puede tener consecuencias jurídicas muy importantes, hasta el punto de permitir legitimar o no ciertas conductas del trabajador destinadas en principio a garantizar su libertad de expresión y el respeto pleno a su libertad ideológica.

---

41 «Serán causas justas para que el trabajador «pueda solicitar» la extinción (indemnizada) del contrato (...)»

42 Flexibilización de la literalidad de la ley en beneficio de la tutela máxima del ejercicio de la libertad de conciencia del profesional de la información. Autotutela como respuesta lícita ante un riesgo grave e inevitable de vulneración de su derecho constitucional a la libertad de expresión (art. 20.1.a CE). Se legitima en la STC de 9 de diciembre de 2002; RTC 2002/225).

43 El propio legislador plasma expresamente ciertas consecuencias sobre la relación laboral derivadas del compromiso ideológico que en un primer momento asumió el trabajador respecto a una empresa de tendencia. En este caso, la propia ley reconoce al trabajador el derecho a solicitar la rescisión del contrato, a voluntad del trabajador dependiente (y no de la empresa) percibiendo una indemnización igual a la prevista en la ley para el despido improcedente. De esta manera se impide poder condicionar el ejercicio de la prestación laboral a una línea de pensamiento que no se ajustaba al contenido del compromiso ideológico inicial (con las debidas reservas que introduce la STSJ de Galicia de 23 de marzo 1999; AS 1999/448) y se constata la existencia de un compromiso de la misma intensidad respecto al empresario (que es lo que le obliga a abonar una indemnización igual a la del despido improcedente, arts. 56.1. a y 50.2 ET y art. 2 LO 2/1997). De no flexibilizar la literalidad de la ley, la extinción voluntaria equivaldría a un supuesto de «desistimiento voluntario» del trabajador dependiente (al no ajustarse a las exigencias de la ley, sin que generase derecho a indemnización de ninguna clase (art. 49.1.d ET).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que por el momento tan sólo en una ocasión se ha reconocido el derecho a hacer uso de la posibilidad de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo indemnizadamente: la STC (Sala Primera) de 9 de diciembre de 2002 (RTC 2002/225) reconoce el derecho del trabajador a poner fin directamente a su relación contractual cuando se ha producido un cambio sustancial en la ideología del periódico en el que trabajaba. Un trabajador intelectual en una empresa de tendencia –y como tal, sometido simultáneamente a una doble vinculación (jurídica e ideológica) en su prestación de servicios– que en un momento determinado ve transformarse sustancialmente el objeto de su prestación de servicios al cambiar lícitamente la ideología del ente para el que trabajaba, a raíz de un fenómeno de absorción empresarial. La empresa sigue siendo *de tendencia* pero la línea de pensamiento que motivó la contratación inicial de cierto trabajador, varía con el paso del tiempo.

En este caso concreto, el trabajador sobre el que se ha de determinar si ha incumplido o no sus obligaciones laborales ostentaba la categoría profesional de *redactor*. De tal circunstancia se puede inferir que realizaba una prestación integrada en una *fase esencial* del ciclo productivo, y al mismo tiempo que prestaba un trabajo intelectual cualificado y por tanto, que se hallaba plenamente vinculado a la ideología empresarial, pues el resultado directo de su prestación laboral era la que contribuía a crear y mantener la postura ideológica (en este caso política) con que la empresa se presentaba ante el mercado<sup>44</sup>.

El argumento que subyace implícitamente en la valoración del tribunal es el de reconocer que el compromiso ideológico que se asume al iniciar una relación productiva en el seno de una empresa de tendencia afecta con la misma intensidad a ambas partes contratantes. Y por tanto, la buena fe reforzada que caracteriza a las prestaciones productivas en el seno de una empresa de tendencia, genera simultáneamente una serie de consecuencias tanto para el trabajador como para el empresario.

---

44 La modificación o actualización de la ideología de la empresa de tendencia actúa para él como un supuesto de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo susceptible de integrar el supuesto de hecho del art. 50.1.a) ET. Se tiene que poner en relación el derecho constitucional a la libertad ideológica con la libertad de expresión (arts. 16.1 y 20.1 CE), con la buena fe reforzada que caracteriza la prestación de servicios dependientes en empresas de tendencia (implícitamente en el art. 20.2 ET). «Coincidió el inicio de la prestación de servicios del señor E. con la denominada «tercera época» del diario, caracterizada por la defensa de la justicia social y los valores éticos y morales humanísticos cristianos». En un momento determinado, coincidiendo con una nueva dirección del periódico, comienza una nueva etapa del diario, «en esta última cuarta época, el diario cambia de ideología», «el periódico cambió radicalmente de orientación coincidiendo con la llegada de un nuevo director, adquiriendo un matiz ultraderechista, razón por la cual el redactor abandona su puesto de trabajo entendiéndose amparado por su derecho fundamental a la cláusula de conciencia». «No sólo se trata de un cambio sustancial de la línea ideológica del medio sino de un cambio radical y absoluto que rompe de modo acerbo con lo que ha sido el diario desde su fundación».

Tanto el Juzgado Social como en el TSJ se ocupan de determinar la procedencia o improcedencia de la autotutela individual de su libertad de conciencia que llevaron a cabo unilateralmente los trabajadores afectados. La STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 5 de mayo de 1998 (AS 1998/1705) falla desestimando el recurso y confirmando la declaración del Juzgado de lo Social, y rechazando por tanto la posibilidad de extinguir indemnizadamente el contrato a voluntad del trabajador. En cambio, el TC cambia radicalmente de criterio y concede el amparo.

En sentido estricto, la literalidad del art. 2 de la LO 2/1997 configura el derecho del trabajador simplemente a «solicitar la extinción del contrato» y no a poner fin *directamente* a su relación contractual en el momento en que, según su opinión se han vulnerado sus derechos a la libertad ideológica o a la libertad de expresión. Y en el caso objeto de debate no fue esto lo que hizo el trabajador, que no esperó a que fuese el juzgador el que determinase tras analizar su solicitud, si el comportamiento del empresario tiene entidad suficiente como para estimar que ha vulnerado sus derechos fundamentales, sino que dio por terminada su relación laboral, pero no lo hizo desde luego a modo de *desistimiento*, sino apoyándose en la posibilidad que le confieren los arts. 50 ET y 2 LO 2/2007 de *rescindir* (indemnizadamente además) su contrato de trabajo cuando el empresario incumple sus obligaciones laborales.

Ahora bien, curiosamente el TC al resolver el recurso de amparo, ratifica la decisión del trabajador justificándola en que existía un *riesgo inminente y grave* de que se lesionase su «libertad de conciencia» si hubiese permanecido por más tiempo en el puesto de trabajo. De lo expuesto, se puede extraer la siguiente conclusión: la jurisprudencia admite, en relación con el art. 50 ET, excepciones al requisito de la *solicitud previa* en «casos de extrema gravedad o insostenibilidad»<sup>45</sup>. De tal respuesta se deduce que no siempre será el juzgador el que deba determinar *a priori* si la violación de los derechos fundamentales que alega el trabajador se ha producido realmente, sino que en casos extremos podrá ser el propio trabajador el que *rescinda* su relación laboral en base a estos hechos.

Ahora bien, tal reconocimiento del derecho a la autotutela del trabajador para defender su libertad ideológica, no exime en ningún caso del control judicial *a posteriori* de la licitud de tal medida. Es decir: no se le podrá negar al trabajador su derecho a solicitar la indemnización que según la ley le corresponde cuándo se ha visto obligado a extinguir su relación laboral para evitar ser objeto de abusos empresariales que perjudiquen o lesionen su libertad ideológica o su libertad de expresión, aunque no haya esperado a que sea el juzgador el que, tras su solicitud,

---

45 «La cuestión se suscita respecto a si la extinción causal del contrato con indemnización por voluntad del profesional de la información, que es la modalidad del derecho a la cláusula de conciencia que ahora importa, puede provocarse por la mera decisión de aquél en una autotutela inmediata –aunque después haya de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar indemnización–, o si por el contrario es preciso mantener viva la relación laboral mientras se sustancia el proceso».

determine la necesidad de esta medida, pero tampoco quiere decir que esta forma de autoprotección del trabajador pueda ser en ningún momento arbitraria. Y es que únicamente procede la resolución indemnizada del contrato cuando efectivamente se ha producido una transgresión tal de las obligaciones empresariales que verdaderamente provoca una lesión de los derechos del trabajador, y en esta apreciación, el trabajador no siempre es objetivo.

Por tanto, el trabajador podrá poner fin a la relación laboral por sí mismo y sin esperar a la respuesta jurisprudencial sin perder por ello la indemnización que según el art. 50 ET le corresponde, pero no queda exento nunca del control judicial, pues será el juez el que después de que el vínculo se haya extinguido determine si la vulneración de derechos que se le imputa al empresario tenía efectivamente la gravedad suficiente como para justificar la adaptación de medidas extremas.

El TC resuelve, interpretando el art. 2 de la LO de Libertad de Conciencia como una versión del art. 50 ET. La libertad ideológica (art. 20.1.a) del profesional de la información, al estar muy vinculada al derecho a la información (art. 20.1.d CE) «merece una protección del máximo nivel, puesto que tal libertad no se integra sólo de un derecho subjetivo de aquellos sino también una garantía de la formación de una opinión pública libre»; por ese motivo cualquier limitación de la libertad de conciencia de los profesionales de la información genera por sí sola una situación de «extrema gravedad y de insostenibilidad» que justifica la autotutela<sup>46</sup>. Por tanto, la protección básica del art. 20.1.d) CE incluye la *inmediata paralización* de la prestación laboral ante problemas de conciencia como los descritos, incluso con carácter previo al seguimiento de cauces jurisdiccionales.

### **3. Cambio ideológico de la empresa: ¿permite apreciar ineptitud sobrevenida del trabajador?**

Desde un punto de vista estrictamente teórico, nada impide que el hecho de que el sujeto decida no ajustarse al criterio (político, social o religioso) que se comprometió a respetar al inicio de la relación y que fue presupuesto para su contratación, podría ser causa de *ineptitud sobrevenida*, aunque todavía no hay decisiones jurisprudenciales sobre esta concreta materia que ratifiquen o rechacen esta interpretación<sup>47</sup>.

---

46 «El periodista tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considera realmente amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación (que legítimamente puede alterar su línea ideológica) y riesgos de incumplimiento que, de permanecer en ella pudieran darse y provocarles perjuicios por razón de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial».

47 El art. 52.a. ET contempla la «ineptitud sobrevenida» como una de las causas de extinción del contrato de trabajo por «causas objetivas». Nada impide en principio, considerar el cambio de ideología como una causa sobrevenida de extinción del contrato (aunque a esta reflexión debería ponerse

En principio, nuestro ordenamiento jurídico contempla distintas figuras que permiten poner fin a una prestación de servicios dependientes sin necesidad de recurrir la extinción del contrato por trasgresión de la buena fe contractual como incumplimiento grave. Estas alternativas serían la cláusula *rebus sic stantibus* en el ámbito civil (1124 C.C.)<sup>48</sup>, y la resolución del contrato por causas objetivas sobre las relaciones laborales (art. 52 ET).

La duda es si se puede considerar la evolución ideológica de un trabajador dependiente como una de las causas comprendidas dentro de la genérica figura del «despido por causas objetivas» derivado de la *ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa* (52.a ET), o si por el contrario constituye tan sólo un caso de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones contractuales, que daría lugar a un despido disciplinario.

Hoy el intérprete tiene que plantearse la duda de si el cambio ideológico implica también una transformación en las condiciones personales del trabajador en atención a las cuales se realizó el contrato de trabajo. Y es que para poder admitir que concurren los presupuestos de hecho que justifican la aplicación del art. 52.a ET se debería entender que el hecho de que, a lo largo del tiempo, en su fuero interno, un trabajador evolucione en cuanto a sus postulados ideológicos hasta llegar a discrepar de la línea ideológica que ostenta la empresa que lo contrató, consiga hacerlo *inepto* para el puesto que hasta ese momento ocupaba.

Ahora bien, resulta obvio que, en cualquier caso, es descabellado considerar como causa de ineptitud sobrevenida el mero cambio ideológico del prestador del servicio, aunque haya llegado a conocimiento de la empresa, cuando esta evolución se haya mantenido en todo momento en su esfera personal, sin ser objeto de manifestaciones expresas susceptibles de dañar la buena imagen de la empresa y sin vulnerar su deber legal de buena fe<sup>49</sup>.

Por tanto, antes de llegar a plantear en abstracto la posibilidad de recurrir al art. 52.a ET para poner fin a una prestación laboral de servicios, es necesario advertir que, como en cualquiera de sus aplicaciones prácticas, tal ineptitud debe quedar

---

en relación con la línea jurisprudencial actual sobre «despido disciplinario procedente por motivos ideológicos», por este motivo, parece lógico exigir que la evolución de las creencias internas, para ser trascendente, tenga alguna materialización o de externalización capaz de repercutir sobre la prestación laboral).

48 CANUT, P. J., la define como la «cláusula sobreentendida en los contratos, en virtud de la cual se entiende que, las estipulaciones establecidas lo son habida cuenta de las circunstancias concurrentes en el momento, esto es, estando así las cosas, de forma que cualquier alteración sustancial de las mismas puede dar lugar a la modificación de aquellas estipulaciones», en «Derecho y sociedad del conocimiento», [www.blogespierre.com](http://www.blogespierre.com).

49 GOÑI SEIN, J. L., reconoce un supuesto de ineptitud sobrevenida por cambio ideológico del trabajador en la empresa de tendencia. «El respeto a la esfera privada del trabajador», Civitas, Madrid, 1988, págs. 258 y 259.

*suficientemente probada*, a través de sus manifestaciones externas de entidad bastante como para poder considerar que se ha dañado la imagen de la empresa. En caso contrario, pretender estimar que existe una modificación con trascendencia jurídica en las condiciones personales del trabajador por el mero hecho de variar sus circunstancias personales —en este caso sus convicciones ideológicas, sean del tipo que sean—, carecería de una base objetiva y razonable y pasaría a constituir un ejemplo de *discriminación empresarial* del trabajador por sus circunstancias personales, lo que generaría no sólo la nulidad del despido (arts. 17 y 55.5 ET) sino también la imposición al empresario de una sanción muy grave por incumplimiento de sus obligaciones laborales (art. 8.12 LISOS).

En definitiva, puede decirse que desde el punto de vista teórico no hay ningún obstáculo que impida apreciar que en una empresa de tendencia, la mera evolución interna de las convicciones del sujeto tendría tanto peso que el sujeto en cuestión ya no resultaría apto o adecuado para el trabajo (o al menos para realizar la prestación laboral objeto de su contrato), sólo por el hecho de que lo concertó con una empresa con ideario. Ahora bien, esta medida sólo podrá adoptarse cuando tal evolución interna del trabajador tenga una proyección hacia el exterior, capaz, por las circunstancias en las que se produce (atendiendo fundamentalmente al tipo de prestación laboral contratada y su importancia en el proceso de producción) de dañar la imagen de la empresa.

Es decir, esta posibilidad legal, aunque en principio es factible, cuenta con un obstáculo muy importante: si no se ha producido ninguna clase de expresión que sea susceptible de repercutir sobre la posición de la empresa de tendencia en el mercado de bienes y servicios, apreciar que existe ineptitud sobrevenida del trabajador, estaría coartando no sólo su «libertad de profesión u oficio» (art. 35 CE) sino que limitaría además su «libertad religiosa», y de manera indirecta atentaría también contra otro de sus derechos fundamentales: el «derecho a la igualdad» (14 CE) —en concreto en su vertiente que condena la discriminación por motivos ideológicos—.

Y es que si se llega a condicionar la conservación del puesto de trabajo al mero hecho de «compartir» internamente una ideología concreta, el trabajador se vería obligado a sacrificar sus creencias personales en aras a mantener un puesto de trabajo, o a la inversa<sup>50</sup>.

Por tanto, para no llegar a esta situación extrema, debe matizarse que la posibilidad de extinguir *una relación laboral por ineptitud sobrevenida del trabajador* cuando dicha ineptitud proviene de una evolución del pensamiento de éste, debe admitirse de una forma muy limitada en la práctica, exigiendo de forma ineludible que tal

---

50 Si se hace depender su medio de vida (en este caso la retribución salarial, como finalidad subjetiva del salario) de la afinidad ideológica con la empresa contratante, no se ejercerá libremente la libertad ideológica que la recoge el art. 16 CE.

evolución ideológica se deje traslucir objetivamente sobre la prestación laboral de servicios, y que esta evolución repercuta efectivamente en la imagen empresarial y en definitiva, sea capaz de influir negativamente sobre las preferencias de la demanda.

Ahora bien, hay que advertir que se trata por el momento tan sólo de una simple reflexión teórica, que no ha tendido acogida en ninguna de las escasas sentencias que por el momento se ocupan de resolver problemas de evolución ideológica en el seno de una «empresa de tendencia». Y es que posiblemente, en la mayor parte de ocasiones el comportamiento del trabajador capaz de influir negativamente sobre la imagen de la empresa no se considera una reacción lógica ante su evolución interna, sino un incumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas en el momento en el que se inició la prestación de servicios, de entidad suficiente como para legitimar un despido disciplinario.

Así, aunque existan importantísimas diferencias prácticas entre el despido disciplinario procedente (en el que se extingue el contrato de trabajo sin que el trabajador tenga derecho a indemnización) y la extinción del contrato por causas objetivas (en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado) en el caso de sea la evolución ideológica interna de un trabajador que presta servicios en una empresa de tendencia la que genere de forma sobrevenida el cambio de afinidad ideológica, aplicar unas u otras consecuencias puede depender tan sólo de una apreciación de matiz.

## **V. LA POSIBLE COMPATIBILIDAD DE LA LIBERTAD IDEOLÓGICA DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJADOR ANTE UN CASO DE «NOVACIÓN» DE LA TENDENCIA EMPRESARIAL: SOLUCIONES JURISPRUDENCIALES**

Al tratarse de una situación muy poco frecuente en la práctica, son escasísimas las sentencias que por el momento se enfrentan el problema de tener que compatibilizar por una parte, el deseo de la empresa de lograr adecuar su actividad productiva a la línea de pensamiento que la diferencia en el mercado, y por otra, el derecho del trabajador a desarrollar libremente su libertad ideológica y su libertad de expresión cuando sus creencias personales se ajustaban plenamente a la ideología inicial de la empresa, pero difieren radicalmente de la nueva tendencia empresarial tras la sucesión.

El juzgador es conciente de que la solución aparentemente más adecuada en casos de este tipo sería que los trabajadores afectados ejerciesen el derecho a solicitar la *rescisión indemnizada del contrato de trabajo* (art. 50 ET y art. 2 LO 2/1997 de Libertad de Conciencia de los Profesionales de la Información). Ahora bien, no cabe imponer en ningún caso esta «razonable solución», pues se trata de un derecho

individual de cada trabajador y no de la empresa, «a cuyo ejercicio no cabe obligarle siquiera nos parezca del todo equitativa como voluntaria elección en los supuestos de manifiesta e insalvable tensión ideológica entre empresa e informador»<sup>51</sup>. Por tanto, el trabajador es plenamente libre para decidir si desea poner fin a su relación laboral por causas objetivas, obteniendo una indemnización igual a la del despido improcedente, o bien, si prefiere conservar su relación laboral con vida (y con ello, la que suele ser su principal fuente de ingresos), o si por el contrario prefiere exigir el deber de respeto a su posición ideológica a través de otros cauces.

Teniendo en cuenta el problema de partida, el juzgador aprecia que las únicas alternativas lícitas que posee la empresa en estas situaciones para poder respetar el compromiso de buena fe reforzado que asumió también al iniciar la prestación de servicios cuando el trabajador desea continuar con su relación laboral, son dos:

- A) O bien modificar según su libre criterio la prestación del sujeto que pueda tener repercusión sobre la demanda (en cuyo caso el trabajador podrá negarse a firmar la autoría)<sup>52</sup>.
- B) O por el contrario, reubicar al trabajador a un ámbito productivo menos «ideologizado», sin que este cambio suponga una merma de derechos por parte del trabajador; o lo que es lo mismo, que este cambio de funciones no genere un perjuicio retributivo, no implique atribución de funciones de inferior categoría, ni indirectamente limite las expectativas de promoción profesional del trabajador afectado<sup>53</sup>.

---

51 AS 1999/448.

52 «La Dirección del periódico puede ejercer su derecho a corregir los artículos confeccionados por las redactoras despedidas (...) hallándose entonces las trabajadoras afectadas legitimadas para negarse a firmar el resultado en amparo del Estatuto del periódico, de manera que, para tal caso se publique lo informado bajo la exclusiva firma de «El Mundo» como efectivamente tuvo ya lugar en el caso de autos; pero con ello no se nos oculta que se llega a una defectuosa prestación de los servicios objeto del contrato y que a la corta y no a la larga se llegará a una situación insostenible desde el punto de vista de la convivencia laboral y de las legítimas exigencias de productividad, lo que nos lleva a concluir la inexigibilidad de esta solución», (AS 1999/448).

53 «Bastante más razonable se nos presenta la opción de destinar (a las trabajadoras) a ámbitos de la redacción más desideologizados, aunque sin mengua sustancial de las funciones propias de su categoría. A pesar de que esta posibilidad pueda traducirse ciertamente en una minoración de sus expectativas profesionales de las demandantes, lo cierto es que la misma puede presentarse como necesario sacrificio de un derecho de legalidad ordinaria (el laboral de las trabajadoras) frente a un legítimo derecho fundamental del diario (mantener su línea editorial), al que no puede imponerse una actividad profesional que confronte abiertamente con su ideología. Llegaríamos así a una necesaria modulación de los derechos del trabajador impuesta en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés de la empresa, en el marco de la buena fe que es consustancial al contrato de trabajo» (AS 1999/448).

Es obvio que ambas propuestas sólo tendrán su razón de ser en las situaciones excepcionales en las que el trabajador decida no recurrir a la posibilidad de extinguir indemnizadamente su contrato de trabajo y mantener con vida su relación laboral. También resulta patente que, a través de tales medidas se generan situaciones atípicas en las que respectivamente trabajador y empresario se ven obligados a ceder en sus pretensiones.

Ahora bien, lo que no se puede discutir es que las dos alternativas que nuestra jurisprudencia propone demuestran sin lugar a dudas que la «buena fe reforzada» que caracteriza a cualquier modalidad contractual iniciada con una «empresa de tendencia» (civil, mercantil o laboral) incide con la misma fuerza sobre las obligaciones asumidas por ambas partes contratantes, a pesar de que la inmensa mayoría de los problemas planteados hasta el momento sobre esta cuestión giran en torno a la posibilidad empresarial de sancionar los incumplimientos del trabajador de sus obligaciones laborales, y no sobre el cambio ideológico sobrevenido de la entidad contratante.

## VI. CONCLUSIONES

En definitiva, la evolución del proceso productivo y de las técnicas de venta genera nuevas situaciones que a su vez desencadenan distintos problemas jurídicos hasta ahora desconocidos. Y aunque parezca curioso, la forma que elijan ciertas empresas de diferenciarse en el mercado intentando atraer la atención de la demanda, también puede generar consecuencias en el ámbito de la relación laboral.

Se producen entonces nuevos problemas de interpretación, que no obtienen por el momento una respuesta expresa en el texto de la ley, y respecto a los cuales será esencial valorar cuál es la solución que está ofreciendo nuestra jurisprudencia. Pero al tratarse de un tema muy poco frecuente, las escasas sentencias que tratan el tema de la novación contractual derivada de un fenómeno de sucesión de empresas que genera un fenómeno de evolución de la línea ideológica empresarial se convierten entonces en piezas esenciales y valiosísimas de nuestro ordenamiento jurídico, pues permiten suplir lagunas legales y resolver nuevos problemas prácticos que demanda nuestra sociedad.