

ASESORÍA JURÍDICA

Constitución Libertad de pensamiento Ideario de centro

Joaquín Aparicio Tovar.

Profesor de Derecho Laboral. Universidad Complutense.

Es una verdad que ha entrado en el común patrimonio cultural, que el trabajo prestado en régimen de servidumbre y el prestado a través de un contrato de trabajo, se diferencia, precisamente, en la limitación, no sólo del tiempo de trabajo, sino también del contenido del mismo a "lo obligado por razón de oficio" y nada más. Pero esta gran verdad, indiscutida e indiscutible en tanto se mantiene en términos generales, es puesta en entredicho en no pocos aspectos concretos de la relación laboral. Una de las más espectaculares ofensivas ideológicas de los últimos tiempos ha sido en ese sentido emprendida por los empresarios dedicados a la enseñanza, arropados por el manto institucional de la Iglesia Católica. Ofensiva en abierta contradicción con la verdad general más arriba señalada; de ahí su profundo carácter retrógrado y arcaizante. Esa campaña sin duda ha producido resultados, pues no solo ha servido para que se apruebe la **Ley del Estatuto de Centros Escolares**. (de la que estamos esperando el resultado del recurso de inconstitucionalidad ya presentado), sino también ha logrado crear un ambiente de confusión sobre el tema que es preciso esclarecer.

Los argumentos de esa campaña son conocidos: La sociedad española es pluralista, y así lo reconoce la Constitución. La Constitución reconoce la libertad de enseñanza, la Constitución reconoce el derecho de los padres a que sus hijos reciban la educación religiosa y moral de acuerdo con sus convicciones. La Constitución reconoce el derecho a la libre empresa. La conclusión también es conocida: determinadas empresas están legitimadas para exigir la aceptación íntegra de un "ideario" a todos los trabajadores a su servicio. De esta manera los trabajadores no sólo están obligados a prestar un trabajo durante un cierto tiempo, sino que lo más íntimo de su personalidad, su concepción global del mundo, queda mediatizada por el interés del empresario. Para añadir más confusión se suele argumentar que es el mismo caso de los trabajadores al servicio de los partidos políticos o de sindicatos, que deben compartir la ideología de que son exponentes estos.

No podemos pasar por alto que esa argumentación utiliza en sus premisas términos ambigüos sin contenido técnico-jurídico preciso, pretendiéndose, por el contrario, extraer consecuencias jurídicas precisas de los mismos. Me refiero a términos como "libertad de enseñanza" (que puede entenderse como libertad de expresión docente) o "pluralismo". Por otra parte, **sin entrar en valoraciones sobre la Constitución, resulta claro que la misma no permite argumentaciones como esas**. Las razones son las siguientes:

1.º Los derechos fundamentales están dotados de una "universalidad de dirección". Es decir, que no pueden ser conculcados ni por el Estado ni por los particulares. Entre los derechos fundamentales están reconocidos el de libre producción científica y la libertad de

cátedra. Y están reconocidos hasta el punto que ni en estado de excepción pueden suspenderse.

2.º Al más alto nivel está también reconocido el derecho a la no discriminación por motivos ideológicos, que protege todos los derechos fundamentales (art.14 C.E.) Derecho también reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

3.º Ciertamente existen unas específicas "empresas" marcadas por un sello ideológico preciso que estarán legitimadas para no admitir a trabajadores que no compartan la ideología de que son expresivas. Pero esas "empresas", por llamarlas de algún modo, son tan atípicas, que ni siquiera presentan la estructura propia de una empresa, no lanzan bienes o servicios a un mercado. Son "institucionalmente expresivas" de una ideología. Su estructura misma está transida por el sello ideológico, de tal manera que la prestación del "trabajador" está estrechamente vinculada al fin perseguido por la "empresa". Sólo caben en esta categoría los partidos políticos, los sindicatos y, probablemente, las organizaciones religiosas en sí mismas, no aquellas otras empresas que sean propiedad de las organizaciones citadas, pero que ya sí tienen estructura propia de empresa sometida al régimen común. Esto, por otra parte, es lo más acorde con la Constitución, que en su Título Preliminar reconoce el papel especial de los partidos políticos y sindicatos, en cuanto los considera entre los pilares del Estado. Lo que quiere decir que la calificación de una empresa como perseguidora de fines ideológicos que exijan su acatamiento de todos los trabajadores para que pueda cumplirse la prestación de trabajar, no está dejado a la voluntad del empresario. Pues en caso contrario no habría razón, por ejemplo, para que una empresa cárnica rechazase a trabajadores vegetarianos.

4.º De, lo anterior se desprende que una empresa **dedicada a la enseñanza, aunque sea propiedad de una confesión religiosa, como tal empresa, está sometida a la normativa laboral ordinaria y no puede llevar a cabo prácticas de discriminación en el empleo. Si está autorizada para que, por los medios ordinarios, compruebe la aptitud profesional de sus** trabajadores, siendo indiferente la divergencia ideológica entre trabajador y empresario.

5.º **Solamente en un** caso puede, ser relevante la ideología que profese el trabajador (y por lo tanto su divergencia con el empresario), pues de otro modo no podría cumplir adecuadamente la prestación de trabajar. **Es el caso de los trabajadores encargados de la formación religiosa y moral de los alumnos. Ello porque el art. 27 de la Constitución** lo único que dice es que les asiste un derecho a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral por ellos preferida, derecho que no puede ser conculcado, pero que **no puede dar lugar a que profesores cuya prestación laboral no tiene nada que ver con esa tarea ven a su vez conculcado su derecho fundamental de libertad de pensamiento.**