

Las organizaciones de tendencia ante el derecho

Pedro Irureta Uriarte¹

En el mundo del Derecho, incluido el ámbito de las personas jurídicas, se ha terminado reconociendo la existencia de ciertas entidades cuya actuación se encuentra fuertemente influenciada por la concurrencia de un *ideario*. Se trata de organizaciones que no pueden ser configuradas como simples manifestaciones de la libertad de empresa o de la mera iniciativa económica;² sino que su base de constitución se encuentra radicada en el reconocimiento de ciertos derechos esenciales de los que son titulares en razón de un claro ideario de actuación. Se trata, en definitiva, de "*organizaciones institucionalmente expresivas de una ideología*" o ideario.³

El *ideario* se nutre por un conjunto de ideas fundamentales que explican el pensamiento de una colectividad, en áreas tan disímiles como la política, la religión o la cultura. Dicho ideario no es más que la consecuencia de un pluralismo propio de las sociedades democráticas, que obliga a tutelar la *tendencia ideológica* en el entendido que ello representa una variedad que el ordenamiento jurídico reconoce y fomenta. En este contexto, se configura "*un modelo de Estado basado en la suma de diversas y contrapuestas ideologías que coexisten, de forma conflictiva y organizada, dentro de una sociedad*".⁴

Las organizaciones de «*tendencia ideológica*» («*Tendenzbetrieb*», del Derecho ale-

¹ Abogado y Doctor en Derecho (Universidad Complutense de Madrid). Profesor de las cátedras de Introducción al Derecho y de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. En la actualidad se desempeña como director de la Escuela de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado.

² Como señala DE OTADUY GUERIN, Jorge. «*Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende*». En *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. II, Madrid, 1986, p. 323: "*La empresa que puede jurídicamente recibir el calificativo de ideológica goza de esa libertad de pensamiento merecedora en derecho de máxima protección, en su vertiente institucional. La garantía que podría prestarle el derecho a la libre empresa (...) no le conviene a su naturaleza, ya que 'libre empresa' tiene connotaciones de carácter exclusivamente económico y, más concreta-*

mente, de ausencia de ideología. Las organizaciones a que nos referimos, por el contrario, tienen como rasgo más específico ser creadoras o sustentadoras de una determinada ideología y en función de la misma existen".

³ La frase entre comillas corresponde a Aparicio Tovar, Joaquín, «*Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*». Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo. Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Madrid, 1980, p. 291.

⁴ Vid., CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier. *Contrato de trabajo y libertad ideológica*. Departamento de Publicaciones del Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, p. 22.

mán),⁵ se distinguen por una finalidad de propagación doctrinaria, que las obliga a difundir una concepción del mundo inspirada en valores ideales claramente reconocibles. En consecuencia, las empresas de tendencia se organizan institucionalmente sobre la base de estos elementos; y sin ellos se desdibujan completamente, perdiendo atributos esenciales de su configuración.⁶

Observadas desde el punto de vista de su estructura interna, el ideario o las creencias que profesan estas entidades terminan obligando a sus integrantes de forma tal que deben adecuar sus actuaciones a unas reglas de conducta derivadas del ideario del titular de la organización. Y no sólo eso: muchas de sus actividades deberán ser desempeñadas únicamente por personas coincidentes con el ideario de la organización oferente.⁷

1. La tipología de las organizaciones de tendencia

La regulación de las organizaciones de tendencia no tiene un especial correlato en el Derecho chileno. A diferencia de lo que ocurre en otras experiencias comparadas, lo cierto es que nuestra legislación no ha recogido a estas figuras

de manera distintiva, limitándose a regularlas de acuerdo a los criterios clásicos que se observan en el ámbito de las garantías constitucionales. Dicho en otros términos, en Chile no existe una definición legal del concepto de tendencia, así como tampoco una determinación exacta de quién debe ser considerado como titular de una empresa ideológica.

En otros ordenamientos no ocurre lo mismo. Así, por ejemplo, la legislación alemana ha reconocido expresamente a las organizaciones de tendencia ideológica. Sus primeras normas se remontan a la *Betriebsrätengesetz* del año 1920, cuyo artículo 67 excepcionó a determinadas entidades -como los sindicatos o los partidos políticos- de algunos derechos económicos que se consagraban en dicho instrumento legal. Con posterioridad, el párrafo 118 de la *Betriebsverfassung*, de 1972, definió a la *Tendenzbetriebe* como aquella que se encuentra directa y principalmente al servicio de actividades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, científicas y artísticas, o bien que tiene una finalidad de información y manifestación del pensamiento. En la actualidad, otros ordenamientos europeos, como es el caso de Suecia o Austria,⁸ también se han encargado de regular este tipo de figuras.

⁵ Cfr., DÄUBLER, Wolfgang. *Derecho del Trabajo*. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, p. 427.

⁶ En palabras de Vidal Gallardo, Mercedes. *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia Católica*. Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996, p. 23: "(...) existen en nuestra sociedad formaciones sociales de diversa índole, dotadas de una propia y autónoma organización, donde la ideología juega un papel determinante. Se diferencian de otros grupos porque su visión del mundo, formas de comportamiento y modos de concebir la realidad, en sus diversas manifestaciones e intereses, aparecen definidos por una determinada impronta ideológica. En el desarrollo de sus actividades, caracterizadas por acentuados presupuestos ideológicos, así como en la forma de organizar los medios y las estructuras de estas empresas, se puede constatar el ejercicio del derecho fundamental reconocido a nivel constitucional de libertad ideológica y libre manifestación de pensamiento".

⁷ Cfr., GOÑI SEIN, José Luis. *El respeto a la esfera*

privada del trabajador. Editorial Civitas S.A., primera edición, Madrid, 1988, pp. 72 y 74. Vid., también, De Vicente Paches, Fernando, *El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. Consejo Económico y Social, primera edición, Madrid, 357.

⁸ En Suecia, la *Ley de Cogestión* de 10 de julio de 1976 exoneró de las disposiciones contenidas en dicho cuerpo legal a las organizaciones sin ánimo de lucro, y que desarrollaran una actividad religiosa, científica, artística o similar. Igual situación se predica con respecto a aquellas empresas con fines cooperativos, sindicales, políticos o de formación de opinión pública. En Austria, por su parte, la *Arbeitsverfassungsgesetz* de 14 de diciembre de 1973 excluyó de su ámbito de aplicación a las empresas y establecimientos cuyas actividades estuviesen directamente vinculadas a fines políticos, religiosos, científicos, educacionales o caritativos. Asimismo, tampoco permitió la aplicación de sus normas a las empresas o establecimientos cuyo fin directo sea informar o expresar opinión, siempre y cuando se tratara de asuntos que tuviesen influencia en la orientación política de tales empresas o establecimientos.

En todos aquellos países que carecen de una regulación explícita de estas entidades, incluido el nuestro, resulta difícil tener claridad sobre los tipos más recurrentes de organizaciones de tendencia. Más aún, la determinación apriorística de estas organizaciones no resulta del todo fácil. Ante este silencio normativo, para un sector de la doctrina,⁹ lo relevante es construir un concepto amplio de estas figuras, involucrando a todas aquellas organizaciones que sean expresión del carácter plural de la sociedad, y entre las cuales se encontrarían las confesiones religiosas, los partidos políticos, los sindicatos, las empresas informativas y los centros de enseñanza.

Más aún, se ha argumentado que el carácter de estas organizaciones abarcaría, incluso, a los entes gestionados por éstas. Los fundamentos de esta conclusión descansan en dos aspectos: **a)** En primer término, existiría una dependencia o vinculación más o menos directa entre el ente y la respectiva organización; y **b)** Se produciría un claro fin de tendencia, el cual debe abarcar dentro de sí a todas aquellas actividades que, aun cuando no sean eminentemente culturales, políticas o espirituales, igual se encuentran conexas al fin que profesa la organización. Esta concepción más amplia ha sido defendida, entre otros, por *Moreno Botella*,¹⁰ quien se opone a una concepción restrictiva, pues «no parece tener en cuenta que el elemento ideológico, decisivo para configurar a una organización como de

*'tendencia', puede ser más importante de cara al exterior, en las organizaciones instrumentales de las que se sirve la organización originaria para dar a conocer su específico programa, que en la propia organización catalogada como de 'tendencia'».*¹¹ A lo anterior habría que agregar que la intensidad de la ideología que plantea la organización parece imbuir la totalidad de sus actividades, pues el fin inmediato y principal es el de propagar la doctrina en la realidad concreta. Y para ello podrán utilizarse una multiplicidad de mecanismos instrumentales. Lo que no puede perderse de vista, en todo caso, es que la autonomía de estas entidades sólo puede extenderse a los ámbitos propios de la estructura organizativa.¹²

Con todo, esta concepción amplia no ha sido totalmente aceptada. En efecto, parte de la doctrina¹³ ha planteado que una posición de esta naturaleza terminaría exorbitando el concepto de organización de tendencia mediante la incorporación de entes gestionados por las organizaciones originarias o creadoras de la propia ideología. Para fundamentar este criterio, la misma doctrina ha colocado como ejemplo lo absurdo que resultaría calificar de ideológica a una compañía naviera fundada por una congregación religiosa, aun cuando el móvil de la creación no sea sólo el mero afán de lucro sino que también el de servir a la misión que a sí

⁹ Vid., por todos, BLAT GIMENO, Francisco R. *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pp. 68, 69 y 79.

¹⁰ Vid., MORENO BOTELLA, G. «El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el Derecho Laboral español». En *Revista Española de Derecho Canónico* N° 123, Madrid, 1987, p. 535.

¹¹ En un sentido similar, vid., Vicente Cantin, Luis. *Naturaleza, contenido y extensión del derecho de libertad religiosa*. Editorial Civitas S.A., primera edición, Madrid, 1990, p. 121: «Lo que no puede admitirse (...) (es) que el amplio campo de la beneficencia y de la asistencia no sea una actividad religiosa, que no forme parte del objeto del derecho de libertad religiosa, exigiendo la total secularización de la beneficencia y de la asistencia»; y Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Miguel, y Fernández López, María Fernanda, *Igualdad y discrimi-*

nación. Editorial Tecnos S.A., Madrid, 1986, p. 225: «es posible que existan 'tareas de tendencia' también en organizaciones en que, siendo esencial en ellas la difusión ideológica, dicha finalidad se persiga a través de medios lucrativos, ya que este fin básico permite caracterizar a la empresa frente a cualquier otra empresa comercial».

¹² Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., p. 136. Vid., también, Toscani Giménez, Daniel, «La problemática judicial y la nueva regulación legal de los profesores de religión». En *Revista de Derecho Social* N° 5, Madrid, 1999, pp. 189 y siguientes.

¹³ Vid., APARICIO TOVAR, «Relación de trabajo...», cit., p. 294. Vid., además, del mismo autor, «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador». En *Autoridad y Democracia en la Empresa*. Dirección de Joaquín Aparicio y Antonio Baylos. Editorial Trotta S.A., Madrid, 1992, p. 90.

misma se ha dado dicha entidad. Una posición similar puede observarse en **Calvo Gallego**: «no podrán ser consideradas organizaciones de tendencia aquellas instituciones u organismos que, constituidos al amparo de la general capacidad de obrar reconocida a estos grupos, carezcan de cualquier finalidad o motivación ideológica. (...) A través de estos entes no se ejercita ningún derecho fundamental de contenido ideológico, ni se transmite una concepción ideal del mundo».¹⁴

Por último, y contrariamente a lo que se ha sostenido, otro sector de la doctrina considera que, en principio, no existirían empresas con características especiales para limitar el ejercicio de derechos fundamentales por parte del trabajador. En esa posición se encuentra, por ejemplo, **Fernández López**,¹⁵ quien expresamente señala: «No hay empresa que sea de tendencia por naturaleza». Y agrega más adelante: «(...) a un cierto nivel -cargos directivos especialmente- todas las empresas son de tendencia, porque pueden estar interesadas en la adhesión del trabajador a la 'causa' de la empresa, cualquiera que ésta sea».

En síntesis, la mayor parte de la doctrina considera que la figura de las organizaciones de tendencia resulta plenamente aplicable a todas aquellas empresas que ostentan un carácter ins-

trumental para la difusión de cierta ideología claramente conectada con el pluralismo político, sindical y religioso. La extensión de estas figuras a otras empresas, caracterizadas por una finalidad lucrativa, es hasta ahora motivo de amplio debate, sin perjuicio de que algunos ordenamientos las han excluido expresamente de la tutela de la tendencia.¹⁶

2. La regulación de las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo

La regla general en el ámbito laboral es que las organizaciones empresariales ejerciten una neutralidad ideológica con respecto a sus trabajadores. Difícilmente resulta aceptable que las empresas puedan imponer el acatamiento a un ideario pre-establecido por el empleador y que no encuentra sustento en el reconocimiento de derechos fundamentales. Tampoco se puede pretender que el trabajador declare sobre su ideología, religión o creencias: la libertad de pensamiento y la autónoma búsqueda de un ideario propio constituyen derechos esenciales del trabajador que no podrían ser invadidos por el empleador.¹⁷ Desde esta perspectiva, las relaciones laborales se explican en una línea de

¹⁴ Ob. cit., p. 79. Vid., también, Vidal Gallardo, cit., p. 49: «Es preciso que en ella (se refiere a las empresas ideológicas) esté ausente todo ánimo de lucro, criterio fundamental que sirve para diferenciarla del resto de las empresas». Y agrega en p. 52: «Esta concepción tan restringida de empresa de tendencia supone que solamente tengan cabida en ella las organizaciones cuya finalidad reciba un expreso reconocimiento constitucional como consecuencia de su naturaleza institucional».

¹⁵ Vid., FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. «Libertad ideológica y prestación de servicios». **Relaciones Laborales, Tomo II**, Madrid, 1985, p. 433.

¹⁶ Vid., en este sentido, Pedrazzoli, Marcelo, en el prólogo que efectúa a la obra de Calvo Gallego, cit., p. 16.

¹⁷ Prueba de ello puede encontrarse en el artículo 5º, inciso primero, del Código del Trabajo: «El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos». En

relación con la libertad de expresión del trabajador, vide., además, sentencia de la CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO de 12 de diciembre de 1980. En **Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales**, Tomo LXXVII, sección segunda, 1980, p. 191: «La libertad de opinión o expresión es, dentro de los derechos esenciales del individuo amparados por la Constitución, uno de los principales o de máxima jerarquía, puesto que constituye un verdadero presupuesto o condición normal que posibilita el ejercicio de casi la totalidad de los restantes derechos y el disfrute de las libertades fundamentales reconocidas en cualquiera sociedad que se estime organizada de acuerdo a un régimen democrático». En esta perspectiva, la libre creencia del trabajador no puede verse afectada por intromisiones indebidas del empleador. Sin embargo, en las organizaciones de tendencia las indagaciones sobre la ideología del trabajador no son irrelevantes pues en definitiva ello constituye un dato esencial de la prestación que explica en parte la idoneidad del sujeto que presta los servicios.

despersonalización cuyo eje de contratación sólo puede ser la aptitud y la idoneidad del trabajador.¹⁸

Las organizaciones de tendencia, sin embargo, se exceptúan de este criterio caracterizándose fundamentalmente por el hecho de ser capaces de incorporar al contenido obligacional del contrato de trabajo de sus dependientes, la orientación ideológica de la que son institucionalmente expresivas.¹⁹ Por cierto, la «*tendencia*» no proviene de la mera adscripción al ideario del empleador, así como tampoco del «*interés de la empresa*»;²⁰ simplemente su especial configuración proviene de su capacidad de ser portadoras de un interés colectivo de sus componentes.²¹ En definitiva, estas organizaciones representan colectivos dotados de una cierta autonomía frente al Estado, y que han sido concebidas como una forma de producir y transmitir un determinado código de valores.²²

El problema, con todo, radica en determinar si el factor ideológico -debido a la intensidad

con que se presenta en este tipo de organizaciones- puede en alguna medida llegar a influir en la prestación de servicios de un modo tal que todo empleo debe entenderse estrechamente vinculado con la manifestación y desarrollo de la postura ideológica. Por lo general, existe consenso en considerar que en toda *Tendenzbetrieb* el ideario de la entidad resulta tan importante que sin éste la organización perdería su propia esencia, desdibujándose en su singular núcleo de actuación. Sobre la base de lo anterior, no cabe duda de que toda persona integrada en este tipo de empresas tendrá que comulgar -salvo las excepciones relacionadas con las actividades neutras- con los valores y principios que ésta pregona, pues en definitiva su integración ha reconocido como elemento preliminar esta afinidad de pensamiento. Esto permite, en parte, que el *empresario de tendencia* pueda exigir del trabajador una actitud congruente con un determinado ideal o visión del mundo.²³

La circunstancia de que una organiza-

¹⁸ De allí que el inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución, señale expresamente: "Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". En igual sentido, y por todas, sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 19 de diciembre de 1986. En *Gaceta Jurídica* N° 78, 1986, p. 35: "(...). Esta garantía implica, además, el derecho a la libre contratación, ya que no son admisibles, serían discriminatorias y por ende nulas, las exigencias o requisitos que no se basen en la idoneidad de los trabajadores, salvo que la ley exija cierta edad mínima o la nacionalidad". Sobre la imposibilidad de indagar en aspectos extracontractuales del trabajador, como fundamento de la idoneidad, vide., Irureta Uriarte, Pedro, "La falta de probidad como causa de extinción del contrato de trabajo". En *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A.* Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, 1998, pp. 116 y siguientes.

¹⁹ Cfr., DE OTADUY GUERIN, «Las empresas ideológicas...», cit., pp. 317 y 318. Vid., también, Goño Sein, cit., p. 283.

²⁰ Vid., en este sentido, DE OTADUY GUERIN, «Las empresas ideológicas...», cit., p. 326: «No será merecedora de semejante calificativo aquella organización (...), (que) por voluntad o interés del empresario, se vea impregnada de un matiz en alguna medida ideológico.

Sería el caso, por ejemplo, de un fabricante de objetos religiosos que pretendiera la adhesión de los trabajadores a una determinada confesión».

²¹ Cfr., ROJAS RIVERO, Gloria P. *La libertad de expresión del trabajador*. Editorial Trotta S.A., Madrid, 1991, pp. 188 y 189. Vid., también, De Otaduy Guerin, «Las empresas ideológicas...», cit., p. 317; López Fernández, «Libertad ideológica...», cit., p. 430; Moreno Botella, cit., pp. 532 y 533; y Rodríguez-Piñero y, Miguel, «No discriminación en las relaciones laborales». *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IV. Dirección de Efrén Borrajo Dacruz. Editorial Edersa, Madrid, 1983, p. 378.

²² Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., pp. 49 y 72. Vid., también, Mreno Botella, cit., p. 531.

²³ Vid., DE OTADUY GUERIN, «Las empresas ideológicas...», cit., p. 315. Como se puede apreciar, esta caracterización del *empresario ideológico* se aparta radicalmente del régimen ordinario de un empresario laboral ya que en este último caso «toda adhesión a la visión del mundo de la empresa, así como todo compromiso de uniformarse a una determinada ideología en la ejecución de la prestación laboral deberá reputarse nula e inexistente al constituir una renuncia de derechos indisponibles» (vid., Contreras Mazarío, José María, *La igualdad y la libertad religiosas en las relaciones de trabajo*. En *Documentación Jurídica* N° 70, Tomo XVIII. Centro de Publicaciones Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, p. 105).

ción sea considerada como *Tendenzbetrieb*, supone una mayor ventaja para el empresario, una cierta «*modalización en el ejercicio de los derechos del trabajador*»,²⁴ así como un *retraimiento* con respecto al régimen jurídico ordinario de la empresa, pues de otra forma se podrían crear tensiones que dificultarían el cumplimiento de las finalidades ideológicas de la organización.²⁵

Consecuente con lo anterior, la contratación de estos trabajadores se encontrará revestida, eso sí, de un conjunto de particularidades que le permitirán a este empleador tomar en consideración de forma más intensa el área de opiniones y creencias del sujeto contratado.²⁶ Dicha área se encuentra íntimamente relacionada con la identidad y el carácter propio de la organización, cuestión que termina expresándose de forma más institucional que personal. Durante el desarrollo de la relación laboral, por su parte, el ideario ostentado por la organización de tendencia le permitirá exigir del trabajador una actitud de no confrontación hacia ese ideario y de acatamiento a las obligaciones contractualmente asumidas por causas ideológicas.²⁷ Lo que ocurre es que, dentro de este marco contractual, comportamientos del trabajador que en otra empresa serían considerados irrelevantes, adquieren en las organizaciones de tendencia una notoriedad de tal relevancia que justifican la extinción del vínculo.²⁸

3. Las diversas relaciones contractuales dentro del ámbito organizativo de las empresas de tendencia

Como se ha señalado hasta ahora, el análisis de las organizaciones de tendencia -en cuanto posibles entes empresariales- debe partir del reconocimiento del pluralismo como un elemento esencial de la diversidad ideológica en el ámbito de las relaciones de trabajo. Dicho pluralismo supone reconocerle a los individuos y a los grupos un derecho a expresar y sostener legítimamente sus propias creencias y opiniones,²⁹ dentro de un sistema de organización social, cultural y política de la sociedad en la cual participan cuerpos intermedios o formaciones sociales diversas del Estado.³⁰

El reconocimiento del pluralismo adquiere, además, una especial dimensión en el caso de las empresas ideológicas. En principio, una aplicación irrestricta del pluralismo podría llegar a suponer una eventual reducción de valores que ese mismo pluralismo ha buscado asegurarle a ciertas entidades. En razón de ello, se justifica una cierta *modalización* de los derechos fundamentales de acuerdo con las categorías contractuales, pues de esa forma se lograría armonizar y equilibrar el ejercicio de diversos bienes jurídicos que eventualmente podrían entrar en colisión. Este reconocimiento le permite al empleador no tener que adaptar la organización

²⁴ Cfr., ROJAS RIVERO. «*La libertad de expresión...*», cit., pp. 184 y 199. Cfr., además, Calvo Gallego, cit., p. 151; y PEDRAJAS MORENO, Abdón. *Despido y Derechos Fundamentales*. Editorial Trotta S.A., Madrid, 1992, p. 48.

²⁵ Cfr., DE OTADUY GUERIN. «*Las empresas ideológicas...*», cit., p. 316: «*Se ha puesto también de relieve que comportamientos del trabajador en otra empresa irrelevantes pueden constituir, en este tipo de empresas, causa de extinción del contrato*». Vid., también, ROJAS RIVERO, «*La libertad de expresión...*», cit., p. 206.

²⁶ Cfr., DE OTADUY GUERIN, Jorge. «*Libertad religiosa y contratación del profesorado en centros concertados*». En *Actualidad Laboral* N° 33, septiembre, Madrid,

1991, p. 408. Vid., también, Contreras Mazario, cit., pp. 105 y siguientes; Moreno Anton., María, «*Vida privada de los docentes e ideario del centro educativo en el Derecho español*». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. V, Madrid, 1989, pp. 168 y 172; Moreno Botella, cit., p. 545; y VICENTE CANTIN, cit., p. 93.

²⁷ Cfr., MORENO BOTELLA, cit., p. 547.

²⁸ Cfr., DE OTADUY GUERIN. «*Las empresas ideológicas...*», cit., p. 316.

²⁹ Vid., APARICIO TOVAR. «*Empresas ideológicas...*», cit., p. 78.

³⁰ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 67.

productiva a las exigencias impuestas por una de las partes contratantes con la argumentación de que se estarían ejerciendo derechos derivados del pluralismo ideológico.³¹ Por el contrario, en estos supuestos existe una relevancia del interés empresarial que *modaliza* el ejercicio de los derechos vinculados con la libertad ideológica del trabajador.

Para el estudio de las relaciones contractuales que se verifican en el ámbito de las empresas de tendencia, resulta preciso distinguir previamente si el personal que presta servicios para ésta se encuentra afiliado o no a la organización y, en caso afirmativo, habrá que determinar específicamente la situación del «trabajador dirigente o asociado», que presta servicios ajenos a su cargo de representación. Veamos a continuación cada una de estas hipótesis:

a) El trabajador afiliado a la organización. Una primera alternativa de trabajadores que pueden prestar servicios a colectividades de esta naturaleza se encuentra en los denominados «*militantes*», quienes conjuntamente con su calidad de afiliados o integrantes de la entidad deciden realizar labores dentro del ámbito de organización y dirección que la propia entidad ha contribuido a crear.³² Ya sea en tareas de administración o de «*giro regular*», o incluso en determinadas tareas neutras,³³ lo cierto es que el

carácter de *empresa de tendencia* obliga a que muchas de sus actividades sean desempeñadas únicamente por personas coincidentes con el ideario de la organización oferente, cuestión que justifica la prestación de servicios por parte de los propios afiliados.³⁴ Supuesto que la actividad de la organización se encuentra íntimamente vinculada al desarrollo de «valores ideológicos», resultaría natural entonces que los trabajadores compartan esos mismos valores y principios.³⁵

La prestación de servicios que realizan estos «*militantes*» puede, a su vez, ser subclasificada de acuerdo a si las labores se realizan de forma altruista, sin que concurren en la especie los requisitos que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, o en calidad de personal dependiente.³⁶ En el primer caso, más que trabajadores, se estaría en presencia de verdaderos «colaboradores» que comulgan con el ideario y los intereses generales de la organización, desarrollando lo que se ha dado en llamar un «*trabajo militante*», caracterizado por la *ocasionalidad* y la *falta de retribución*.³⁷ El militante, por tanto, podría ser catalogado como el «genuino trabajador de tendencia» (*Tendenzträger*),³⁸ pues las tareas «ideológicas» de la entidad exigen que la actividad laboral de éste se lleve a cabo aceptando y aplicando el ideario de la organización, «*generándose así un cierto vínculo fiduciario entre los miembros que*

³¹ Vid., APARICIO TOVAR. «*Empresas ideológicas...*», cit., p. 81.

³² Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 259.

³³ La doctrina ha establecido criterios a objeto de distinguir entre tareas con fines ideológicos y trabajos esencialmente neutros. En principio, y en esto existe aparente consenso, no todas las actividades realizadas dentro de una empresa ideológica revisten la misma cualidad. Ciertamente, en el ámbito de una organización de tendencia, es posible advertir funciones absolutamente irrelevantes para el cumplimiento del objetivo ideológico, como aquellas actividades puramente mecánicas, de limpieza, mantenimiento, o cocina. Lo distintivo de las actividades recién mencionadas es que ellas no tienen «relación alguna con la dimensión ideológica de la empresa ni (ejercen) influencia sobre las personas que

forman parte de la organización» (Vid., De Otaduy Guerin, «*Las empresas ideológicas...*», cit., p. 332).

³⁴ Cfr., GOÑI SEIN, cit., pp. 72 y 74.

³⁵ Cfr., MONTOYA MELGAR. Alfredo, *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos S.A., decimosexta edición, Madrid, 1995, p. 310.

³⁶ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 264.

³⁷ Cfr., BAYLOS GRAU, Antonio. «*Despido de un trabajador de un sindicato afiliado al mismo*». En *Revista de Política Social* N° 127, Madrid, 1980, p. 200.

³⁸ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., pp. 267 y 268. Como señala Fernández López, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 430, en los supuestos de «*trabajo militante*», es la misma naturaleza de la actividad prestada la que requiere de un previo posicionamiento ideológico del trabajador.

integran el grupo».³⁹ En este esquema, la relación de trabajo se convierte en un vínculo específico en que la prestación se encuentra ideológicamente orientada en favor de un empresario que persigue fines propios de su ideario. Tanto es así, que su prestación sólo se entenderá verdaderamente cumplida en el supuesto de que se participe efectivamente de la tendencia.⁴⁰

En esta hipótesis, en consecuencia, el «*militante*» o «*colaborador ideológico*» no hace más que cumplir los derechos y obligaciones propias de su vinculación con la entidad de tendencia, pudiendo subsumirse su actuación en el supuesto de un trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.⁴¹ De este modo, la prestación se encuentra desprovista de cualquier intención de obtener un beneficio

económico a cambio de su realización, toda vez que los servicios son prestados como una especie de ayuda, con espíritu de liberalidad y altruismo. En definitiva, no existe *animus* de obligarse laboralmente, ni tampoco una verdadera relación de dependencia.⁴² Simplemente se prefigura un contrato «*sui géneris*», que se caracteriza por la adhesión del trabajador a un ideario determinado.⁴³

Por lo general, las labores que realizan este tipo de trabajadores se encontrarán desprovistas de una consideración «*neutra*»,⁴⁴ pues en verdad lo que se requiere es que el trabajo se ejecute de una determinada manera a fin de reflejar la ideología del empresario.⁴⁵ Debido a que el elemento *ideológico* es tan relevante para la organización, ésta utiliza trabajadores que

³⁹ Cfr., GOÑI SEIN, cit., p. 283. Vid., también, Fernández López, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 438: «*En las tareas ideológicas no se requiere del trabajador solamente un saber hacer en abstracto un determinado trabajo, sino también, y en paridad de condiciones, hacerlo de una determinada manera*». Y siguiendo a Mattarolo, agrega: «*o sea, con un contenido que refleje o especifique la ideología propugnada por el empleador como resulta definida en el momento de la conclusión del contrato. De esta forma, o sea, como característica cualitativa de la prestación, la ideología entra en el contenido del contrato y, contemporáneamente, fija los límites de su propia relevancia en el ámbito del objeto del contrato*».

⁴⁰ Vid., por todos, CALVO GALLEGOS, cit., pp. 50 y 216; Fernández López, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 444; y ROJAS RIVERO, cit., pp. 206, 214 y 219.

⁴¹ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 264; y Pérez y Pérez, Manuel, «*El sindicato empleador*». En *Actualidad Laboral* N° 41, noviembre, Madrid, 1994, p. 642.

⁴² Cfr., por todos, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. «*Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español*». En *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo* N° 4, Año II, diciembre, Valencia, 1992, pp. 54 y 55; y Gárate Castro, Javier, «*Trabajos amistosos, benévulos o de buena vecindad*». En *Revista de Política Social* N° 131, julio-septiembre, Madrid, 1981, pp. 187 y 188.

⁴³ Cfr., ROJAS RIVERO, cit., p. 206. Este es el criterio sobre el cual se basa una sentencia de la Corte Suprema de 22 de junio de 1956: «*No existe contrato de trabajo si consta que los servicios como profesor se prestaron en calidad de miembro de una congregación religiosa que desarrolla sus actividades especialmente en el campo de*

la enseñanza». En igual sentido el **Dictamen N° 8.139** de la Dirección Jurídica de la Dirección General del Trabajo, de 16 de octubre de 1952: «*No son empleados particulares los sacerdotes que desempeñan funciones que están comprendidas dentro de sus deberes eclesiásticos*». La jurisprudencia en cuestión puede consultarse en Repertorio de Legislación y Jurisprudencia Chilenas. **Código del Trabajo**. Editorial Jurídica de Chile, 1958, p. 7. Negándose toda posibilidad de aplicar la legislación laboral a supuestos de esta naturaleza, vid., **Dictamen N° 3.599**, de la Dirección del Trabajo, de 16 de mayo de 1991: «*No se aplica la legislación laboral contenida en el Código del Trabajo y leyes complementarias a los pastores de iglesia constituidos como corporación de derecho privado. La labor de ellos emana directamente de la religión que profesan, es decir, es una labor de difusión de una fe cuya existencia, permanencia o término, va más allá de circunstancias meramente contractuales, ya que la ejecución de sus servicios no se realiza en beneficio de una persona natural o jurídica determinada*». Repertorio de Legislación y Jurisprudencia Chilenas. **Código del Trabajo y Leyes Complementarias**, Tomo I. Editorial Jurídica de Chile, 2002, p. 12.

⁴⁴ Sobre el carácter ideológico de las *tareas de tendencia*, vid., Fernández López, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 436: «*(...) la llamada 'tarea de tendencia' estará vinculada a la real función que desempeñe, en cuanto sea una tarea que signifique determinación o expresión de las propias ideas de la organización, es decir, en cuanto de ella depende la propia identificación ideológica del ente*».

⁴⁵ Cfr., FERNÁNDEZ LÓPEZ, «*Libertad ideológica...*», cit., pp. 438, 439 y 443. Vid., también, Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, «*No discriminación...*», cit., p. 378.

compartan su ideario a fin de cumplir tareas determinadas. Y esto ciertamente se aleja de la concepción general del trabajador ordinario.⁴⁶ Pero no sólo eso sino que, además, en muchos casos esta actividad del afiliado se llevará a efecto de modo esporádico y discontinuo, cuestión que le resta «*consistencia laboral*» a la prestación.⁴⁷

Fuera del supuesto anterior, cabe la posibilidad de que el afiliado preste servicios en calidad de trabajador dependiente, debido a que concurren en él los requisitos generales que constituyen el contrato de trabajo. Es decir, el hecho de que un trabajador se encuentre incorporado en una organización de tendencia no impide, en modo alguno, que su actuación pueda ser circunscrita en una típica relación de naturaleza laboral.⁴⁸ En muchos casos, aunque no necesariamente, esta actuación se va a encontrar referida a tareas de «*contenido neutro*», en las cuales el factor ideológico no se encuentra unido al cumplimiento del contrato de trabajo. Por cierto, no todas las funciones pueden entenderse asimiladas al ideario del empleador,⁴⁹ razón por la cual es perfectamente admisible una serie de puestos de trabajo que se hallen desconectados de la función meramente ideológica. En esa situación quedarían, por ejemplo, aquellas prestaciones de carácter administrativo, económico o

de gestión,⁵⁰ con escaso contenido representativo o «*tendencial*». De este modo, la «*ideología*» no se convierte en una condición objetiva exigible para el normal desarrollo de la tarea;⁵¹ ni tampoco se requiere un posicionamiento ideológico previo del trabajador.⁵²

Si bien es cierto que la consideración de *Tendenzbetriebe* de una organización supone una mayor ventaja para el empresario, así como una cierta «*modalización*» en el ejercicio de los derechos del trabajador,⁵³ ello en caso alguno puede hacer olvidar que la organización de tendencia, como cualquier entidad que actúa en el tráfico jurídico, se encuentra obligada a respetar los derechos y obligaciones de la persona que le presta servicios bajo dependencia jurídica - incluido el ejercicio de las libertades de opinión y creencia-,⁵⁴ no siendo admisible un relajamiento de esa observancia en atención a que la entidad constituiría una empresa ideológica.⁵⁵ Incluso, el no cumplimiento de la normativa laboral podría dar lugar a reclamaciones por parte de los trabajadores afectados que bajo ningún supuesto deben ser estimadas como atentatorias de los fines ideológicos o reivindicativos de estas entidades.⁵⁶ La configuración, por tanto, de un conjunto de elementos y circunstancias propias de la dependencia laboral como son el acatamiento a las órdenes del

⁴⁶ Como señala REY GUANTER, Salvador, «*Contrato de trabajo y Derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional*». En *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991* (Análisis de 10 años de jurisprudencia constitucional). Coordinación de Manuel Ramón Alarcón. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A., Madrid, 1992, p. 67: «*La anterior afirmación sobre la irrelevancia de la ideología del trabajador en las relaciones laborales encuentra, sin embargo, su máxima excepción en las denominadas empresas ideológicas o de tendencia*».

⁴⁷ Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., p. 134.

⁴⁸ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., pp. 262 y 263; y del mismo autor, «*Trabajos Amistosos*», cit., p. 168.

⁴⁹ Vid., REY GUANTER, cit., p. 69.

⁵⁰ Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., pp. 134 y 155.

⁵¹ Cfr., GOÑI SEIN, cit., pp. 284 y 285.

⁵² Cfr., FERNÁNDEZ LÓPEZ. «*Libertad ideológica...*», cit., p. 430.

⁵³ Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., p. 151; y Rojas Rivero, cit., pp. 184 y 199.

⁵⁴ Cfr., RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER. «*No discriminación...*», cit., p. 379; y LandaANDA Zapirain, Juan Pablo, *Democracia sindical interna (régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*. Editorial Civitas S.A., primera edición, Madrid, 1996, pp. 250 y 253.

⁵⁵ Cfr., BAYLOS GRAU. «*Despido de un...*», cit., pp. 201 y 202; y Luján Alcaraz, José, *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, pp. 134 y 135.

⁵⁶ Cfr., APARICIO TOVAR. «*Relación de trabajo...*», cit., p. 306.

director de la organización, la existencia de una jornada u horario diario, vacaciones de verano, o sueldo regular, evidencian que en la especie perfectamente puede concurrir una relación de trabajo ordinaria, regida por las normas del **Código del Trabajo**.⁵⁷ Y dicha condición continuará, incluso, en el supuesto de que se pierda la calidad de afiliado.⁵⁸ Es decir, el hecho de que el «militante» se encuentre realizando un trabajo dependiente y remunerado para la organización, no tiene por qué ser supeditado a la mantención del vínculo asociativo.

Las consideraciones anteriores dejan en evidencia que la organización de tendencia en su calidad de «empleadora» puede mantener con el «militante» un doble vínculo de carácter laboral y de asociación.⁵⁹ En ambos casos, las relaciones que se formen deberán regirse por las normas de naturaleza laboral o por el propio estatuto de la organización, según corresponda;⁶⁰ salvo por cierto que se trate de una relación laboral fingida, como máscara de una auténtica relación, destinada a obtener determinados beneficios económicos o previsionales.⁶¹ En este último caso prevalecería la condición de afiliado por sobre la de trabajador.

b) Trabajador no afiliado a la organización de tendencia. Frente a los «trabajadores militantes» se encuentra un segundo grupo de personas que pueden prestar servicios para la organización, aun cuando no les una vínculo asociativo con ésta.⁶² Es decir, se trata de un contrato de trabajo normal, que se rige por las normas correspondientes del **Código del Trabajo**, y en el cual el interés empresarial a la hora de

contratar se fundamenta lisa y llanamente en la aptitud del trabajador.⁶³

Este trabajador, por tanto, no se encuentra incorporado a la organización en virtud de una aceptación del ideario de ésta, sino que se trata de un sujeto que presta servicios laborales independientemente de la naturaleza de la parte empleadora. Lo cierto es que, desde el punto de vista del **Derecho del Trabajo**, existe «empleador» allí donde alguien aprovecha la prestación de servicios por cuenta ajena a cambio de una remuneración, cuestión que es plenamente aplicable al ámbito de organización y dirección que crea una organización de tendencia.⁶⁴

De este modo, y como cualquier otra entidad con existencia jurídica, la organización de tendencia necesita contar con un conjunto de medios humanos que le permitan cumplir los requerimientos de su entorno, y que se encuentren dedicados, entre otros aspectos, a la gestión y administración de la actividad propia de la organización.⁶⁵ Ese mismo papel no tienen por qué cumplirlo necesariamente los afiliados, razón por la cual se tendrá que recurrir a otro «tipo» de personal, ajeno a la propia organización.

En todo caso, la disciplina y sumisión ideológica que tiene un afiliado no puede en caso alguno ser exigida al trabajador no asociado a la organización, pues éste no tiene el grado de identificación con el ideario de la entidad que ostenta el primero.⁶⁶ De esta manera, el *trabajador no militante* se comporta como cualquier otro trabajador en cualquier relación jurídico-laboral, debiendo tenerse como principio general la no-relevancia de los asuntos privados (incluida la

⁵⁷ Cfr., BLAT GIMENO. «Trabajos Amistosos», cit., p. 168; y Pérez y Pérez, cit., p. 647.

⁵⁸ Cfr., LANDA ZAPIRAIN, cit., pp. 298 y 299.

⁵⁹ Cfr., BLAT GIMENO. «Relaciones laborales...», cit., p. 263.

⁶⁰ Cfr., APARICIO TOVAR. «Relación de trabajo...», cit., pp. 290 y 292; y Macchiavello, Guido, **Derecho del Trabajo**, Tomo I. Fondo de Cultura Económica, Santiago, 1986, p. 115.

⁶¹ Cfr., PÉREZ PÉREZ, cit., p. 647.

⁶² Cfr., por todos, BLAT GIMENO. «Relaciones laborales...», cit., p. 258.

⁶³ Cfr., LÓPEZ FERNÁNDEZ, «Libertad ideológica...», cit., p. 427.

⁶⁴ Cfr., entre otros, APARICIO TOVAR. «Relación de trabajo...», cit., pp. 293, 294 y 306; Calvo Gallego, cit., p. 133; y Rojas Rivero, cit., p. 192.

⁶⁵ Cfr., PÉREZ PÉREZ, cit., p. 643.

⁶⁶ Cfr., CALVO GALLEGO, cit., p. 182.

ideología) en el establecimiento, desarrollo o terminación de la relación de trabajo.^{67 68}

Sin perjuicio de la intensidad del factor ideológico, no es posible extender de manera absoluta a los trabajadores no afiliados la sumisión al ideario de su empleador. En efecto, al no tener estos trabajadores un específico vínculo de asociación, resulta francamente excesivo exigirles un grado relevante de identificación con el ideario de la empresa, pues lo que verdaderamente los une con la entidad es un contrato de trabajo que se halla despojado de los elementos propios de un *Tendenzträger*.⁶⁹ A lo más, podría exigírseles un «no enfrentamiento» con la ideología,⁷⁰ de modo que no existan comportamientos que pudiesen hacer peligrar la credibilidad externa de la organización.

c) Las actuaciones verificadas por el dirigente⁷¹. De todas las alternativas planteadas en relación con las organizaciones de tendencia, la que ha presentado mayores dificultades prácticas es la relativa al papel que le corresponde a los dirigentes, en relación con los servicios que ellos prestan a la entidad de la cual forman parte.

Como se sabe, el sistema de administración de las organizaciones de tendencia (v. gr., sindicatos o partidos políticos) se compone por lo general de una pluralidad de órganos personifi-

cados precisamente en la figura del dirigente.⁷² Este dirigente tiene a su cargo, como es lógico, la organización y dirección de la entidad representando a ésta en sus relaciones con terceros, mediante la ejecución de labores de alto contenido ideológico.⁷³ Lo anterior implica que, en principio, las actuaciones del dirigente deban suponerse insertas dentro de un esquema natural de representación, aplicándose al respecto las reglas generales de imputación que se establecen para las personas jurídicas.⁷⁴

Por lo general, el ejercicio de estas funciones le significan al «dirigente» una dedicación prácticamente exclusiva, en las cuales se involucra de tal forma que los servicios que termina prestando se traducen en una «jornada» de duración bastante superior a cualquier jornada normal de trabajo. De allí la dificultad que existe en determinar la verdadera naturaleza del vínculo existente entre las partes.

Una primera hipótesis plantea la posibilidad de asimilar la actuación del dirigente dentro de la figura del contrato de trabajo, cuestión que habilitaría al pago, ya sea por alguna entidad pública o por la propia organización, de una compensación económica a modo de remuneración, así como a un nivel mínimo de protección frente a las contingencias normales. La tendencia a este respecto, en algunos

⁶⁷ Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO y Bravo Ferrer. «No discriminación...», cit., p. 374. Cfr., además, Baylos Grau, Antonio, «Despido de un profesional liberal contratado por un sindicato no afiliado al mismo». En *Revista de Política Social* N° 132, Madrid, 1981, pp. 261 y 263.

⁶⁸ Más aún, la doctrina ha llegado a estimar que en el supuesto de los «trabajos de tendencia» no resultaría lícito pretender que la lealtad y fiel cumplimiento de las obligaciones que corresponden en este tipo de empresas traiga como consecuencia «la abstención de todo comportamiento que pueda ir en contra de los intereses ideológicos de la organización. (...) semejante extensión de la obligación de cumplimiento no hace sino comprometer sin duda la entera personalidad del trabajador» (Cfr., Goñi Sein, cit., p. 286). Lo que sucede, según ha aclarado Calvo Gallego, cit., p. 51, es que la «especial posición del trabajador y el contenido ideológico de su actividad intensifican los deberes personales y éticos derivados de su fidelidad a la institución. (De

este modo), la implicación personal del trabajador en este tipo de tareas conlleva inevitablemente una cierta limitación de sus libertades ideológicas y de expresión».

⁶⁹ Sobre el particular, vid., Calvo Gallego, cit., pp. 54 y 71; y Fernández López, «Libertad ideológica...», cit., pp. 430 y 436.

⁷⁰ Vid., REY GUANTER, cit., p. 70.

⁷¹ Vid. este tema, en detalle, en IRURETA URIARTE, Pedro, *El empresario Laboral*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2000, pp. 294 y siguientes.

⁷² Cfr., BLAT GIMENO. «Trabajos Amistosos», cit., p. 169.

⁷³ Cfr., CALVO GALLEGO, cit., p. 156.

⁷⁴ Cfr., FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*. Editorial Civitas S.A., Madrid, primera edición, 1982, p. 260; y Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho Sindical*. Editorial Tecnos S.A., séptima edición, Madrid, 1995, p. 248.

ordenamientos, se inclinaría por darles ciertos beneficios en el ámbito de la Seguridad Social, percibiendo de este modo una retribución determinada.⁷⁵

Asimismo, se ha pretendido vincular la situación del dirigente con la de un alto cargo directivo, sujeto a una relación laboral especial,⁷⁶ en atención precisamente al grado de confianza que debe existir en el ejercicio de poderes inherentes a la dirección de la organización de tendencia.⁷⁷ Sin embargo, esta alternativa no parece aceptable jurídicamente, toda vez que el dirigente no cumple los requisitos generales que tanto la jurisprudencia como la doctrina han venido exigiendo en la configuración del alto directivo: no hay un apoderamiento general de toda la empresa en su conjunto (pues sus funciones se entienden radicadas la mayor parte de las veces a secciones o actividades muy concretas), ni tampoco existe una dependencia directa o efectiva del empresario.⁷⁸

En esta perspectiva, aceptar la tesis de que en el caso del dirigente existe un contrato laboral indefinido no sería jurídicamente acertado; no sólo por las razones anotadas, sino también, porque ello supondría una serie de problemas prácticos, sobre todo si se producen situaciones como la revocación, destitución, sanción o cese en general del dirigente.⁷⁹ De igual modo, entender que la organización de tendencia actúa como empresario de sus representantes significaría tanto como negarse al hecho de que la prestación de servicios que éstos realizan carece de los elementos propios de todo contrato laboral, reflejados en la dependencia, la "amenidad" o la titularidad de los frutos.⁸⁰

Todas estas consideraciones han llevado a negarle valor contractual a la relación que une a este tipo de «trabajadores» con la entidad a la cual se encuentran afiliados, pues en ella parece configurarse más bien un «mandato», de carácter orgánico,⁸¹ que une al dirigente con su organización, y no un vínculo jurídico de trabajo.⁸² No se debe olvidar que en las labores que realiza el dirigente concurren una serie de elementos propios de su cargo, ajenos al ámbito contractual, que reconocen su origen en la organización misma de la empresa de tendencia, y que están destinados por lo general a conducir a ésta hacia los objetivos fijados por la ley y los estatutos, cuestión que hace presumir un vínculo estrictamente asociativo. Dichas labores comprenderán, entre otras, la ejecución de todos aquellos actos que se requieran para mantener la organización, hacerla eficiente en relación con sus fines, ajustar las actuaciones a las disposiciones del orden jurídico, al estatuto interno y a los acuerdos de una eventual asamblea, o asesorar a los trabajadores afiliados, entre otras varias funciones.⁸³

En razón de lo anterior, la relación que une al dirigente con la organización de tendencia debe insertarse en la perspectiva jurídica de un mandatario, encargado de cumplir las finalidades propias de representación de los afiliados ante el empresario, los órganos del Estado y los terceros en general. El dirigente se vincularía, así, en un contexto de representación institucional, donde existe un alto grado de confianza,⁸⁴ cuyo actuar aparece ante terceros como una situación unitaria de órganos y empresa de tendencia. Dicha representación le supone al dirigente con-

⁷⁵ Cfr., DEL AGUILA, José Juan, y Lillo, Enrique. «*Naturaleza jurídica de la relación del dirigente o liberado*». En *Relaciones Laborales, Tomo I*, Madrid, 1986, p. 607.

⁷⁶ Vid., LANDA ZAPIRAIN, cit., p. 302.

⁷⁷ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 265.

⁷⁸ Cfr., LUJÁN ALCARAZ, cit., p. 141; y Molero Manglano, Carlos, *El contrato de alta dirección*. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1995, p. 105.

⁷⁹ Cfr., DEL AGUILA y LILLO, cit., p. 608.

⁸⁰ Cfr., CALVO GALLEGOS, cit., p. 135.

⁸¹ Cfr., BLAT GIMENO. «*Relaciones laborales...*», cit., p. 267; Fernández López, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 436; y Landa Zapirain, cit., pp. 299 y 302.

⁸² Sobre las críticas doctrinales a la existencia de un verdadero mandato, vid., por todos, Fernández López, «*El sindicato...*», cit., pp. 248 y siguientes.

⁸³ Cfr., MACCHIAVELLO CONTRERAS, cit., p. 323; y Pérez Pérez, cit., pp. 647 y 648.

⁸⁴ Cfr., BLAT GIMÉNEZ. «*Relaciones laborales...*», cit., pp. 264 y 265.

tar con aquellas potestades jurídicas necesarias para la defensa de los intereses propios de la entidad, de suerte que su ejercicio y defensa no son libres ni arbitrarios, sino que vienen impuestos en relación con los objetivos de la organización.

Existe, por tanto, un vínculo de naturaleza asociativa, voluntario y representativo, que excluye cualquier vínculo laboral,⁸⁵ incluso en aquellos supuestos en que la dedicación requerida por los órganos de dirección de la entidad sea «de carácter exclusivo».⁸⁶ Dicha representación supondrá la ejecución de actos jurídicos, colectivos o de intereses,⁸⁷ que otorga a las empresas de tendencia el derecho de organizar su administración interna y sus actividades. En este contexto, la “amenidad” -requisito esencial del contrato de trabajo- se encuentra excluida.⁸⁸

Más aun, y a mayor abundamiento, no se desvirtúa este carácter por el hecho de que concurren simultáneamente en la actividad del dirigente funciones ordinarias de su cargo y labores propias del ámbito administrativo. En ese supuesto, deberá entenderse que prevalece el vínculo de representación debido a la naturaleza más específica de las actividades directivas,⁸⁹ pues en verdad «*es prácticamente imposible poder separar y delimitar (...) las funciones que indudablemente no tienen naturaleza laboral, de aquellas que pudieran tener tal carácter, pues no*

se puede saber el tiempo invertido en cada ocupación, y que remuneración corresponde a cada una”.

Tampoco obsta a esta circunstancia el que la organización -tal como se consagra en el Derecho chileno y en algunos ordenamientos jurídicos comparados- pague las remuneraciones correspondientes durante permisos específicos (v. gr., en el caso de los sindicatos), pues la causa de dicho pago es una obligación impuesta por la propia organización o por la ley, y no la consecuencia de una relación laboral.^{90 91}

4. Síntesis

Las organizaciones de tendencia se encuentran constituidas con un claro ideario de actuación que nutre y obliga a todos los componentes de dicha entidad. Este ideario resulta tan relevante que, en la práctica, la mayor parte de las actuaciones verificadas por la organización tiene por objeto cumplir una finalidad inspirada en ciertos valores y principios que justifican su actuar.

Por regla general, el concepto de organización de tendencia, o empresa de tendencia ideológica, permite englobar dentro de sí a los partidos políticos, los sindicatos y las confesiones religiosas. La extensión de estas figuras a centros docentes o medios informativos, así como a otros

⁸⁵ Cfr., FERNÁNDEZ LÓPEZ, «*Libertad ideológica...*», cit., p. 436.

⁸⁶ Cfr., PÉREZ PÉREZ, cit., p. 642. Vid., también, Blaise, Henry, «*Un contrat du travail pour les dirigeants d'associations*». En *Droit Social* N° 6, junio, París, 1988, p. 472.

⁸⁷ Cfr., DURÁN LÓPEZ, Federico, y Sáez Lara, Carmen, «*Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*». En *Revista Española de Derecho del Trabajo* N° 52, marzo-abril, Madrid, 1992, p. 176; y Scognamiglio, Renato, *Diritto del Lavoro*. Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, terza edizione, Napoli, 1994, pp. 344 y 345.

⁸⁸ Cfr., LANDA ZAPIRAIN, cit., p. 299.

⁸⁹ Cfr., DEL AGUILA y Lillo, cit., p. 611.

⁹⁰ Cfr., PÉREZ PÉREZ, cit., p. 648. En el plano legal, vid. el inciso cuarto del artículo 249 del Código del Trabajo, el

cual señala: «*El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso*».

⁹¹ Excepcionalmente, en el Derecho comparado -específicamente en la jurisprudencia francesa- y por aplicación del Derecho de sociedades, se ha aceptado que para que un contrato de trabajo entre un dirigente y su organización sea considerado válido es preciso que exista una prestación de servicios efectiva, distinta de los actos propios del mandato social, y que dicha prestación se lleve a cabo en virtud de un vínculo de subordinación laboral. Sobre el particular, cfr., BLAISE, cit., pp. 471 y 473.

entes instrumentales, es motivo de debate doctrinario toda vez que se considera que una apertura de esta naturaleza terminaría exorbitando un concepto que requiere de interpretaciones más bien restringidas.

La circunstancia de prestar servicios en una empresa de tendencia supone modificar la regla general en orden a que la orientación ideológica de la que son institucionalmente expresivas pase a incorporarse al contenido obligacional del contrato de trabajo. De esta manera, comportamientos del trabajador que en otra empresa serían absolutamente irrelevantes adquieren en las organizaciones de tendencia una notoriedad tal que justifican que dicho comportamiento sea acorde con el ideario.

Internamente, las organizaciones de ten-

dencia admiten tres tipos de trabajadores. El afiliado a la organización, quien, por lo general, ejecutará funciones de alto contenido ideológico; el trabajador no afiliado, cuya actividad se regirá por las normas generales aplicables a cualquier otro trabajador; y el supuesto especial del dirigente. Sin perjuicio de esta clasificación, también es posible efectuar una distinción sobre la base de funciones neutras y funciones de tendencia. En el primer caso, habrá que concluir que el trabajador, salvo excepciones, no está afectado por la imposición del ideario de la empresa de tendencia. Lo que ocurre es que las funciones neutras se distinguen por tener un carácter absolutamente irrelevante para el cumplimiento del objetivo ideológico.