

No hay que olvidar la importancia de todas estas cuestiones, y por ello el interés que se desprende de este libro, que traducido por el Profesor Campos Cobo nos permite conocer planteamientos y soluciones en el Derecho comparado de gran valor.

Como conclusión, hay que destacar el valor de esta monografía para el estudio de la «familia de hecho», que va cobrando en el mundo actual un lugar destacado debido al mayor número de uniones maritales de facto que se van produciendo, y las repercusiones que se derivan de la misma.

A pesar de que el presente libro no haga referencia al Derecho español, sin embargo, ello no resta interés e importancia al mismo, ya que situaciones de prolongada convivencia crean una serie de intereses dignos de tutela, que exige la atención del Derecho y de la doctrina.

El tema del matrimonio de hecho ha sido tratado en diversos momentos y por diversos autores de la doctrina española; a modo de referencia, señalar el trabajo de PUG PEÑA, «Las uniones maritales de hecho», publicado en la *Revista de Derecho Privado*, en diciembre de 1949; el de IGLESIAS FERREIROS, «Uniones matrimoniales y afines en el Derecho histórico español», en la *Revista de Derecho Notarial*, de julio-diciembre de 1974, y el más reciente de GITRAMA GONZÁLEZ, «Notas sobre la problemática jurídica de la pareja no casada», en el libro homenaje al Profesor Beltrán de Heredia, Universidad de Salamanca, 1984.

CARMEN HERNÁNDEZ IBÁÑEZ.

OTADUY GUERIN, Jorge: *La extinción del contrato de trabajo por razones ideológicas en los centros docentes privados*, EUNSA, Pamplona 1985, 298 págs.

La libertad de enseñanza es uno de los temas que se mantiene en el primer plano de la actualidad desde que comenzara a redactarse la Constitución española de 1978. La polémica suscitada sobre ella ha ido enconándose cada vez más a lo largo de los últimos años y obliga a prestar a las variadas facetas que ofrece una mayor atención desde el punto de vista jurídico.

La monografía que presentamos aborda un aspecto de indudable actualidad e interés práctico, estrechamente conectado con puntos centrales tratados por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 27 de junio de 1985 sobre la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación: la posibilidad de extinción del contrato de trabajo en los centros docentes dotados de ideario, por actuar en contra de la orientación que el titular, de acuerdo con los padres, quiso imprimir al mismo.

Si bien la cuestión aparece en una primera instancia como un conflicto de derechos en el plano constitucional —libertad de enseñanza del titular *versus* libertad de cátedra del docente—, el análisis del problema en el ámbito estrictamente laboral, aunque informado evidentemente por los criterios constitucionales, ofrece perspectivas de gran interés.

Esta dualidad de planos en la que el conflicto jurídico se plantea, determina la estructura de la obra. En la primera parte se realiza un detenido *estudio constitucional acerca de la libertad de enseñanza y de la libertad de cátedra en España*. Desde la promulgación de nuestro texto constitucional, la doctrina y la jurisprudencia, a todos los niveles, han tenido tiempo de reflexionar sobre el contenido del artículo 27, clarificando puntos discutidos. Uno de ellos ha sido, por ejemplo, el derecho de los titulares de los centros privados a establecer un ideario educativo; también se ha delineado con rigor la naturaleza y alcance del derecho de libertad de cátedra, y se han presentado criterios de armonización en el conflicto de derechos

que puede plantearse entre la libertad del docente y la del titular del centro. En este punto es del máximo interés analizar con detalle la doctrina sentada por nuestro Tribunal Constitucional, principalmente en la sentencia de 13 de febrero de 1981, reiterada en la de 27 de junio de 1985. De todo ello se ocupa extensamente el Profesor Otaduy, con abundantes y precisas referencias al Derecho extranjero.

La segunda parte se dedica al estudio de las normas de Derecho laboral español aplicables al supuesto de extinción del contrato de trabajo en los centros docentes privados, por transgresión del ideario educativo. En España, hasta ahora, ha sido muy escasa la atención prestada por la doctrina a este problema, pudiendo afirmarse que ésta es la primera monografía que ofrece un análisis del mismo en profundidad. El Tribunal Constitucional, por su parte, se ha limitado a señalar en las sentencias antes citadas que las diferencias de criterio entre el titular del centro y el profesor pueden dar origen a conflictos cuya solución habrá de buscarse a través de la jurisdicción laboral. Ahora bien, la relación de trabajo titular-docente puede dar lugar a especialidades en su régimen, derivadas de la peculiar relación entre derechos fundamentales que se establece, que el Juez no puede desconocer al realizar su misión de justicia.

Lo que otorga una mayor originalidad a las soluciones propuestas por el Profesor Otaduy es la presentación del conflicto jurídico en el marco de las llamadas empresas ideológicas o de tendencia, habida cuenta de la novedad de este concepto en España. Por ello, para determinar su naturaleza y régimen jurídico es necesario recurrir a la observación de ordenamientos extranjeros, como el italiano y el alemán. Así, por ejemplo, para este último son empresas ideológicas aquellas que se encuentran directa y principalmente al servicio de actividades políticas, sindicales, confesionales, o bien tienen una finalidad de información y manifestación del pensamiento.

El autor se pregunta si existe fundamento jurídico-constitucional en nuestro ordenamiento, legitimador de este tipo de organizaciones, y responde afirmativamente, apoyándose en la teoría de la libertad colectiva que se define a partir del reconocimiento del derecho de asociación. No podemos pasar por alto que el aspecto colectivo de la libertad está contenido en la Constitución cuando en la función promocional atribuida a los poderes públicos para hacer reales y efectivas la igualdad y la libertad, no sólo se incluye a los individuos, sino también a los grupos en que la persona se integra —art. 9.2—. El mismo artículo se refiere a la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, reconociendo implícitamente la función que corresponde a las asociaciones y grupos en orden a facilitar esa participación en todos los aspectos de la vida del país. En consecuencia, cabe hablar de una libertad de pensamiento —derecho fundamental— propia del grupo, en atención a la elevada misión que el mismo texto constitucional le confía de promoción y defensa de los derechos de quienes en ellos se integran.

Los supuestos a los que se aplica la categoría de empresas ideológicas son, por un lado, las organizaciones institucionalmente expresivas de una ideología, como los partidos políticos, los Sindicatos y las Confesiones religiosas, y, por otro, las empresas que suministran bienes o servicios de componente ideológico, de las que son ejemplo típico las escuelas privadas y las empresas periodísticas o de información. La especialidad de la organización, reconocida por el Derecho, tiene consecuencias sobre el régimen laboral de los trabajadores: la subordinación a la dirección empresarial adquiere una mayor extensión, abarcando ciertas manifestaciones de su personalidad objeto de rigurosa tutela constitucional y como tales irrenunciables en las relaciones ordinarias.

Sin embargo, el autor no se refiere a la empresa ideológica como si fuera un todo unitario que reclama un régimen excepcional, sino que se centra en la relación

laboral de contenido ideológico, que no es la única que la empresa, genéricamente denominada «de tendencia», establece con sus trabajadores.

El trabajador que asume una relación de esas características se obliga a realizar una determinada prestación que, cabalmente, tendrá un contenido ideológico. A juicio del autor, los rasgos que definen esa prestación exigible son: la «complejidad», ya que tiene un contenido doble, por una parte, el que puede llamarse «profesional», común a toda prestación de trabajo de ese género y, por otro, el que denomina «ideológico», el mismo contenido profesional modalizado en un determinado sentido; y la «indivisibilidad», habida cuenta de que esos dos contenidos no pueden separarse, porque el incumplimiento de uno de ellos da lugar al incumplimiento de la prestación en su conjunto.

Llegados a este punto, resulta claro que la extinción del contrato de trabajo en relaciones laborales de esta naturaleza, cuando hay una objetiva transgresión de lo ideológico, no obedece a ninguna especie de sanción, sino que se trata de un incumplimiento, que es la base imprescindible para que operen las causas ordinarias de extinción del contrato y, en rigor, la extinción de esta específica relación laboral no tiene lugar por «razones ideológicas», sino, como en las relaciones ordinarias, por incumplimiento de la prestación.

A partir de esta conclusión se estudian los distintos supuestos de incumplimiento de la prestación en la relación laboral de contenido ideológico: por la concurrencia de una causa de carácter objetivo —sería el caso de la mutación ideológica del trabajador, entendida como ineptitud sobrevenida para el cumplimiento exacto de la prestación [art. 52, *a*), del Estatuto de los Trabajadores]— o de una causa de carácter culpable —principalmente la indisciplina y la transgresión de la buena fe contractual [art. 52, *b*) y *d*), del Estatuto de los Trabajadores]—. En estos casos, la extinción tendría lugar mediante despido disciplinario.

Por último, el autor se plantea la posibilidad de que la relación laboral de contenido ideológico pueda extinguirse mediante cumplimiento de una condición resolutoria acordada al tiempo de la celebración del contrato para garantizar, a lo largo de toda la vida del mismo, la conformidad ideológica del trabajador con la empresa. Concluye que una condición resolutoria de esas características sería de superflua alegación, porque la exigencia de conformar la prestación debida con una determinada concepción del mundo, no supone la identificación interna del trabajador, sino, simplemente, que actúe de conformidad con ella al desarrollar su actividad laboral. Por este motivo, la modificación de las convicciones del trabajador no dará lugar, por sí misma, a la extinción del contrato de trabajo, a no ser que se traduzca externamente en la realización de una prestación defectuosa o en el incumplimiento de la misma; en cuyo caso lo lógico es invocar estas circunstancias —y no la existencia de una condición resolutoria— para fundamentar la extinción de la relación laboral.

JAVIER FERRER.

PÉREZ LUÑO. Antonio Enrique: *Derechos humanos. Estado de Derecho y Constitución*, TECNOS, Madrid 1984, 492 págs.

En el Prólogo de este libro, el autor explica brevemente (págs. 13-18) la génesis y razón de los distintos capítulos de la obra, dado que responden a circunstancias en sí mismas desconexas de la unidad que ahora, con acierto, reciben. Al ser los catorce capítulos una serie de trabajos originariamente independientes no pueden eludir ciertas reiteraciones de contenido —así como de expresión y citas—; pero no menos cierto es que permiten, en algún caso, nuevas matizaciones y, en otros, una