



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

LEER
ONLINE



La objeción de conciencia en el ámbito laboral solo se regula para algunos colectivos

La objeción de conciencia en el ámbito laboral, cabe destacar que **sólo se regula expresamente para determinados colectivos**, con base a la ideología que profesan. Podemos destacar, en primer lugar, que en el texto constitucional sólo se contempla expresamente para los periodistas y los profesionales de la información, en general, concretamente en el art. 20, letra d) que establece expresamente el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión.

En este sentido, tal y como declaró el Tribunal Constitucional en la STC [172/1990](#), “las libertades del art. 20 de la Constitución no sólo son derechos fundamentales de cada ciudadano, sino también condición de existencia de la opinión pública libre, indisolublemente unida al pluralismo político que es un valor fundamental y requisito de funcionamiento del Estado democrático. Esta excepcional trascendencia **otorga a las expresadas libertades un valor de derecho prevalente sobre los derechos de la personalidad** garantizados por el art. 18.1 de la Constitución, en los que no concurre esa dimensión de garantía de la opinión pública libre y del principio de legitimidad democrática”.

En la misma línea, el alto tribunal vino a situar al derecho de libertad de expresión, y por ende a la libertad de opinión e ideológica, como conceptos de compleja separación, una posición privilegiada prioritaria y preferente. De este modo, el TC vino a establecer determinados requisitos o limitaciones, y es que "el efecto legitimador del derecho de información que se deriva de su valor preferente, **requiere, por consiguiente, no sólo que la información sea veraz -requisito necesario directamente exigido por la propia Constitución, pero no suficiente** (al que ya hicimos referencia)- sino que la información tenga relevancia pública, lo cual conlleva que la información veraz que carece de ella no merece la especial protección constitucional.

El criterio a utilizar en la comprobación de esa relevancia pública de la información varía según sea la condición pública o privada del implicado en el hecho objeto de la información o el grado de proyección pública que éste haya dado, de manera regular, a su propia persona. Los personajes públicos o dedicados a actividades que persiguen notoriedad pública **aceptan voluntariamente el riesgo de que sus derechos subjetivos de personalidad resulten afectados por críticas, opiniones o revelaciones adversas.**

Por tanto, el derecho de información alcanza, en relación con ellos, su máximo nivel de eficacia legitimadora, en cuanto a que su vida y conducta participan del interés general con una mayor intensidad que la de aquellas personas privadas que, sin vocación ni proyección pública, se ven circunstancialmente involucradas en asuntos de trascendencia pública, a las cuales hay que, por consiguiente, reconocer un ámbito superior de privacidad, que impide conceder trascendencia general a hechos o conductas que la tendrían de ser referidas a personajes públicos". (STC [171/1990](#) de 12 de noviembre).

A tales efectos, **la ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.** La cláusula de conciencia puede definirse como la facultad que asiste al profesional de la información de no realizar trabajos que se opongan a su código deontológico y garantizar, de este modo, su independencia del desempeño de su función profesional. El legislador ha regulado este derecho a través de la Ley Orgánica 2/1997 Reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información. En virtud de la cláusula de conciencia los profesionales de la información tienen derecho, por un lado, a negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que ello pueda suponer sanción o perjuicio.

Así las cosas, el Tribunal Constitucional vino a declarar que la cláusula de conciencia **tiene su ámbito de aplicación “en las relaciones contractuales de los profesionales de la información con la empresa de comunicación para las que trabaja**, con vistas a la garantía del ejercicio de su propia libertad informativa” (STC 225/2002). Su reconocimiento “al profesional de la comunicación en el ejercicio de su libertad de información no puede entenderse exclusivamente como un derecho particular de aquél, sino, al tiempo, como garantía de que a su través se preserva igualmente la satisfacción del carácter objetivo de dicha libertad, de su papel como pieza básica en el sistema democrático y de su finalidad como derecho a transmitir y recibir una información libre y plural” (STC 199/1999).

A tenor de la jurisprudencia referenciada del Tribunal Constitucional, la [cláusula de](#) conciencia es además un mecanismo de protección de las propias convicciones de los trabajadores (STC 225/2002) además de un instrumento que protege el derecho a la libertad de información.

La protección de la cláusula de conciencia no es absoluta, sino que protege al trabajador en determinados extremos, y es por ello que los trabajadores **podrán solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación en que trabajen en dos situaciones concretas:**

- Cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o línea ideológica.
- 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.

El derecho de rescisión del contrato de trabajo por tales motivos no resulta baladí, sino que éste tiene su origen en el derecho del trabajador a preservar su independencia ante situaciones de cambio ideológico del medio en cuestión, siempre y cuando dicha independencia pueda verse amenazada. Del mismo modo, no solo se trata de proteger la independencia del trabajador afectado, sino también para proteger y preservar su credibilidad, prestigio y la seriedad, evitando del mismo modo conflictos con la empresa. (STC 225/2002).

El ejercicio de este derecho **dará lugar a una indemnización**, que no será inferior a la pactada contractualmente o, en su defecto, a la establecida por la Ley para el despido improcedente.

Al contrario de lo que ocurre con la cláusula de conciencia, el legislador no ha desarrollado aún el derecho al secreto profesional, es decir, a no revelar la identidad de sus fuentes ni el material de trabajo en que se basan para publicar una determinada información.

En segundo lugar, cabe destacar las STC de 11 de abril de 1985 y SSTS de 16 de enero y 23 de enero de 1998, que establecen que aun cuando **el derecho a la objeción de conciencia del personal sanitario a no practicar abortos** no está recogido expresamente. No obstante, forma parte del contenido del derecho a la libertad ideológica y religiosa y resulta, por lo tanto, directamente aplicable.

Asimismo, hay un fundamento legal, en la Ley orgánica 2/2010, de 3 de marzo, sobre interrupción voluntaria del embarazo. Concretamente, su art. 19 establece que "los profesionales sanitarios directamente implicados en la interrupción voluntaria, tendrán el derecho a ejercer la objeción de conciencia". Eso sí, "debe manifestarse anticipadamente y por escrito". Sin embargo, sí habrá obligación de practicar el aborto si es imprescindible para salvar la vida de la madre y no hay más personal sanitario disponible en ese momento para practicar el aborto.

Además, la STS de 20 de enero de 1987, establece la facultad del hospital de trasladar al personal sanitario que ha manifestado su objeción de conciencia a otros centros donde no se practiquen abortos, eso sí, siempre manteniendo la misma categoría y salario.

(Imagen: E&J)

En tercer lugar, también en el ámbito sanitario, la Ley Orgánica 3/2021 de 24 de marzo de **regulación de la eutanasia**, también recoge la objeción de conciencia en dicho ámbito. Define la objeción de conciencia sanitaria de la siguiente manera en su artículo 3 como: “derecho individual de los profesionales sanitarios a no atender aquellas demandas de actuación sanitaria reguladas en esta Ley que resultan incompatibles con sus propias convicciones”.

Por tanto, la objeción de conciencia en la eutanasia consiste en el derecho, cuyo titular son los profesionales de la salud, para negarse o quedar exentos de acabar con la vida de un paciente que así lo pide (cumpliendo los requisitos de dicha ley), puesto que considera que ese acto es contrario a sus convicciones, a su moral, a su conciencia... La ley, en su artículo 16, establece quiénes son el sujeto activo que pueden ejercer dicho derecho y sus requisitos: “los profesionales sanitarios directamente implicados en la prestación de ayuda para morir”. Es decir, que **solo tiene derecho a ejercerlo cuando consista directamente en la práctica de la eutanasia**.

Cabe resaltar, además, que exige ciertos requisitos idénticos a los exigidos en la objeción de conciencia en el aborto: el rechazo se ha de tratar de una decisión individual y ha de manifestarse anticipadamente y por escrito; y el acceso y la calidad en la asistencia de dicha prestación no puede verse afectada por la objeción de conciencia sanitaria (artículo 14 de la ley).

En lo que se refiere a la libertad ideológica en el ámbito laboral, esta ley incorpora una novedad con respecto a la regulación de la objeción de conciencia en la Ley Orgánica 2/1997 de 19 de junio reguladora de la Cláusula de Conciencia de los profesionales de la información y es la siguiente: encarga a las administraciones sanitarias la **creación de un registro de profesionales sanitarios objetores de conciencia**, con el fin de facilitar información a la administración sanitaria y que esta pueda garantizar una gestión adecuada y poder garantizar la prestación de ayuda para morir.

Cabe decir que este registro se verá sometido a una confidencialidad estricta y a la normativa de protección de datos. Este registro, por tanto, tiene finalidad administrativa puesto que persigue organizar eficazmente los recursos humanos garantizándose así la prestación que es el derecho de las personas. Es decir, que respecto a la manifestación anticipada y por escrito de la voluntad de objetar por parte de los profesionales sanitarios, se han dictado normas relativas a la creación de registros. Pero cabe resaltar que hay cierta oposición a esta medida, pues **podría considerarse inconstitucional al vulnerar el artículo 16. 2 de la Constitución Española** que establece que nadie puede verse obligado a declarar sobre ideología, religión o creencia. Es decir, puede considerarse que constituye una vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y comunidades.

Finalmente, cabe destacar la sentencia del Tribunal Constitucional 145/2015 de 24 de junio que acepta y asienta doctrina sobre la **objeción farmacéutica**. El Tribunal en ella afirma que el farmacéutico puede negarse a dispensar el medicamento abortivo (píldora postcoital), incluso está exento de disponer de su existencia en la farmacia. La razón es que el farmacéutico no ha de verse obligado a intervenir directamente en la interrupción de un embarazo por el hecho de facilitar este medicamento que tiene como único fin provocarlo, en contra de sus propias convicciones, moral, ideario, conciencia.