

Derecho a la libertad ideológica en el marco de la relación laboral.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *La sentencia del TC que es objeto de análisis considera vulnerado el derecho a la libertad ideológica de un trabajador en el marco de la relación contractual laboral que le vincula con su empleador. El despido disciplinario llevado a cabo por la empresa, y considerado procedente por los tribunales laborales, vulneró las libertades constitucionales de expresión y reunión del trabajador. Se argumenta sobre la distribución de la carga de la prueba y la aportación de indicios, concluyendo que la sentencia recurrida no cumplió con la exigencia de la doctrina constitucional sobre tal distribución.*

Palabras clave: *Tribunal Constitucional. Despido. Libertad ideológica. Carga de la prueba.*

Abstract: *The judgement of the TC under analysis considers the right to ideological freedom of a worker to have been violated in the context of the contractual employment relationship between him and his employer. The disciplinary dismissal carried out by the company, and found to be justified by the labour courts, infringed the worker's constitutional freedoms of expression and assembly. Arguments are made on the distribution of the burden of proof and the provision of evidence, concluding that the appealed judgement did not comply with the requirements of the constitutional doctrine on such distribution.*

Keywords: *Constitutional Court. Dismissal. Ideological freedom. Burden of proof.*

I. Introducción

1. Es objeto de análisis la sentencia dictada por la Sala segunda del TC núm. 79/2023, de 3 de julio, El resumen oficial, o “síntesis analítica” por utilizar la terminología del propio TC, es el siguiente: “Vulneración del derecho a la libertad ideológica, en conexión con las libertades de expresión y de reunión: despido disciplinario de quien participó en una manifestación y difundió por las redes sociales fotografías con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo”. Se trata de la tercera sentencia dictada por el TC en materia laboral desde que se produjo su renovación.

No hago ningún spoiler del fallo ya que es suficientemente conocido desde que el propio TC emitió una nota de prensa el 7 de julio titulada “El Tribunal Constitucional estima por unanimidad el recurso de amparo de un director de sucursal de Madrid del Banque Chaabi du Maroc que fue despedido por participar en una manifestación”^[1], y de la que reproduzco un fragmento:

Cabe indicar también en esta introducción que, salvo error en la búsqueda por mi parte en CENDOJ, no se encuentran disponibles ni la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid de 15 de junio de 2018, que estimó la demanda interpuesta en procedimiento por despido y declaró su nulidad por vulneración de derechos fundamentales, ni la dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de mayo de 2019, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la parte empresarial, anulando la sentencia de instancia y confirmando la decisión de empresarial de despido disciplinario del trabajador. No obstante, afortunadamente tenemos en esta ocasión una amplia explicación del contenido de ambas sentencias en la dictada por el TC, por lo que puede seguirse perfectamente el itinerario del conflicto jurídico, y también encontramos parte del mismo en el auto, disponible en CENDOJ, dictado por la Sala Social del TS de 11 de junio de 2020 (resumen oficial: “Despido disciplinario. Nulidad. Vulneración del art. 16 CE. Libertad ideológica. Falta de contradicción”.

El alto tribunal inadmitió el RCU interpuesto por la parte trabajadora, que había aportado como sentencia de contraste, dando cumplimiento al art. 219.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, la dictada por la Sala Social del TSJ de Andalucía (sede Sevilla) el 21 de marzo de 2014. La inadmisión por el TS se justificó en estos términos:

“La contradicción alegada no puede apreciarse porque tanto las categorías profesionales de los trabajadores como las situaciones de hecho son distintas. El actor de la sentencia recurrida es el director de una sucursal bancaria de Marruecos en España y es despedido por acudir a una manifestación en defensa de los ciudadanos del valle del Rif, que tuvo gran difusión en Marruecos, publicando luego fotos en su cuenta de Facebook en su puesto de trabajo y en las que aparece el slogan del banco, con comentarios en árabe sobre la situación. En la sentencia de contraste el trabajador tiene la categoría de peón albañil y es despedido con reconocimiento de la improcedencia, en cumplimiento de la amenaza que días antes le había hecho la alcaldesa en ese momento y candidata a la alcaldía después de que el padre de aquel le negara su voto”^[2]

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: TC

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 79/2023, de 3 de julio.

ECLI:ES:TC:2023:79

Fuente: BOE.

Ponente: Excmo Sr. D. César Tolosa Tribiño.

Votos Particulares: carece.

III. Hechos relevantes, posiciones de las partes, y sentencias dictadas en sede judicial laboral (JS y TSJ)

Pongamos ya orden en la exposición, después de estas consideraciones iniciales, manifestando ya de entrada mi parecer de encontrarnos ante una sentencia muy bien argumentada y fundamentada, que refuerza los derechos constitucionales fundamentales en el ámbito de una relación contractual laboral, teniendo además especial interés sus aspectos procesales sobre la distribución de la carga de la prueba y la acreditación de los indicios de vulneración de uno o más derechos fundamentales, y en la que además hay un amplio recordatorio de la jurisprudencia del TC sobre la protección de los derechos fundamentales en la relación de trabajo y sus límites.

El litigio encuentra su origen en sede judicial con la presentación de una demanda, en procedimiento por despido. ¿Cuál era la base jurídica para tal decisión empresarial,

según el escrito remitido el 10 de agosto de 2017 al trabajador?: la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (art. 54.2 d LET), en la que se le imputaba “hacer un uso indebido de la imagen de la empresa al publicar en su cuenta de la red social ‘Facebook’ una foto de sí mismo en su puesto de trabajo y en la que aparece el eslogan publicitario del banco, junto a mensajes tales como ‘orgulloso de ser rifeño’, ‘los rifeños no son escoria. El Rif no es separatista’ y ‘¿sois un gobierno o una banda de delincuentes?’” (hecho probado sexto, SJS 217/2018”).

Ahora bien, la decisión empresarial llegó tras la apertura de un “proceso de investigación” el 5 de junio, con suspensión de empleo pero no de sueldo, tres días después de que el trabajador acudiera, junto con otra compañera, a la antes citada manifestación, quedando recogido en los hechos probados de la sentencia del JS que “Por su condición de director de la oficina en Madrid del Banque Chaabi du Maroc, que es próxima a la monarquía marroquí, el suceso tuvo gran difusión en los medios de comunicación de dicha nación”.

El mismo día, la empresa procedió a despedir a la trabajadora que acompañó al ahora recurrente a la manifestación, siendo declarado improcedente su despido (sentencia del JS núm. 32 de Madrid de 25 de enero de 2018, confirmada por el TSJ de dicha Comunidad Autónoma el 15 de febrero de 2019 (rec. 840/2018) que desestimaron la petición principal de nulidad por no haber quedado probado que la razón del despido fuera la asistencia a la manifestación).

El citado “proceso de investigación” se prorrogó en el tiempo hasta convertirse en un expediente contradictorio (el trabajador era delegado de personal) el 28 de julio, siendo la razón de ello según la empresa, no solo la existencia de la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (causa de despido disciplinario tipificada en sede legal y convencional) sino también la vulneración del código deontológico de la entidad bancaria. Es importante reproducir el hecho probado sexto de la sentencia de instancia tal como lo recoge la dictada por el TC: “Se le indicaba al respecto que habiéndose tenido indicios desde el comienzo del mes de junio de que el recurrente estaba haciendo un “uso indebido de la imagen del banco en redes sociales”, se comenzó una investigación en el curso de la cual se había tenido acceso el día 13 de julio de 2017 a su perfil público abierto en la red social “Facebook”, en la que se presentaba como director en Chaabi Bank, figurando una fotografía sentado en su despacho y en la que podía verse de fondo un documento publicitario que señalaba: “A tu lado, para financiar tus proyectos, Chaabi Bank”. Esa misma imagen se había utilizado para realizar diversas publicaciones (10 de enero, 6 de marzo, 16 y 19 de mayo, todos ellos de 2017), con parches o ilustraciones superpuestas en árabe y que traducidas al castellano señalaban: “Orgulloso de ser rifeño”, “Los rifeños no son escoria. El Rif no es separatista”, “¿Sois un gobierno o una banda de delincuentes?”.

De tales actuaciones del trabajador vía redes sociales, se concluyó que el trabajador no sólo había vulnerado la normativa legal y convencional vigente, sino que también había generado un daño potencialmente real a la entidad, por proyectar hacia el exterior una imagen de esta que no se correspondía en modo alguno con la oficial y que además no era la de la mayor parte de su clientela, por lo que procedió a su despido.

La pretensión principal de la demanda interpuesta contra la tal decisión fue la de nulidad del despido por vulneración de los derechos fundamentales antes referenciados, siendo estimada por el JS. En sus alegaciones, además de referirse al despido de su compañera inmediatamente después de haberse celebrado la manifestación, hacía constar que la directora del banco en España le había comunicado a mediados del mes de junio, “que estaba recibiendo presiones de la embajada de Marruecos y del director del banco en Francia para que fuera despedido por su participación en la manifestación y por sus opiniones en defensa del pueblo rifeño”.

La aceptación en instancia de la pretensión de nulidad del despido se debió al haber quedado suficientemente acreditados los indicios de actuación vulneradora de

derechos fundamentales por parte de la empresa (art. 181.2 LRJS), que no habían sido desvirtuados por esta, de tal manera que había “enmascarado” la verdadera causa del despido, que era haber acudido a la manifestación. En el apartado c) del antecedente de hecho 2 de la sentencia del TC se encuentra una amplísima reproducción de los argumentos del juzgador para llegar a su decisión, de los que me interesa destacar dos: “) el periodo de investigación abierto con la suspensión de empleo del trabajador tuvo lugar el 5 de junio de 2017, es decir, “el primer día laborable con posterioridad a que aquel hubiera acudido a la manifestación que tuvo lugar la tarde del viernes 2 de junio en defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif”; “(vi) “en ninguna de las cartas que la empresa remitió al trabajador para comunicarle su suspensión de empleo para dilucidar los hechos acaecidos se especifica, siquiera en grado mínimo, los hechos que precisamente motivaron la preocupación de la empresa y la apertura de dicha investigación, haciendo presumir una intención evidente de ocultación de la causa cierta del despido disciplinario impugnado”.

Interpuesto recurso de suplicación por la parte empresarial, ya conocemos que fue estimado por el TSJ, haciendo suyas las argumentaciones expuestas en el escrito de despido y que posteriormente fueron ratificadas tanto en el acto de juicio como en el escrito del recurso, en el que se alegó infracción de la normativa y jurisprudencia aplicable al amparo del art. 193 c) LRJS. Reproduzco el último párrafo del apartado d) del antecedente de hecho 2 de la sentencia del TC en la que este sintetiza la tesis del TSJ: “En suma, cabía apreciar que el recurrente “se extralimitó en su cometido, que era de naturaleza laboral y profesional únicamente, actuando en otros ámbitos y sobre otras cuestiones que no eran las propias del banco ni las de un cargo de director”, y que al hacerlo “sin autorización, porque no la pidió”, aunque era consciente de su transcendencia y relevancia no profesional, quebrantó la buena fe contractual y defraudó la confianza que se le había otorgado. Su “fraudulenta” conducta resultaba incompatible y materialmente contraria al principio de buena fe, al haber utilizado las instalaciones del banco para un uso no bancario, profiriendo expresiones vejatorias para los gobernantes marroquíes en un asunto de interés y transcendencia públicas. Y, por ello, la sanción impuesta fue proporcionada a la comisión de una infracción grave y culpable de los deberes laborales, lo que había de conducir a la desestimación del recurso de suplicación formulado por el actor y a la estimación del interpuesto por la empresa demandada, mediante la revocación de la sentencia recurrida y la calificación de la procedencia del despido”.

IV. Interposición del recurso de amparo

1. Argumentos de las partes recurrente

Tras haberse dictado el auto de inadmisión del RCUD, por no apreciarse la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS con la sentencia aportada de contraste, tal como he expuesto con anterioridad, la parte trabajadora interpuso recurso de amparo el 23 de julio, con alegación de vulneración por aquel, y por la sentencia del TSJ, del derecho a la libertad ideológica reconocido en el art. 16.1 CE.

Aun cuando el escrito de despido se refería a unos determinados motivos, a los que he hecho referencia con anterioridad, el recurrente sostuvo que en realidad el despido estuvo motivado por su participación en la manifestación del 2 de junio de 2020 por la defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del RIF, una manifestación de índole político que, según el recurrente, “se oponía frontalmente a los postulados conservadores y tradicionales de la entidad bancaria empleadora” y que ello vulneraba su libertad ideológica y era merecedor de la calificación de nulidad. Para justificar la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo interpuesto, requisito requerido por el art. 50.2 de la Ley Orgánica del TC, expuso que el asunto planteado versaba sobre una determinada faceta del derecho reconocido en el art. 16.1 CE sobre el que no existía jurisprudencia constitucional, por lo que daba la oportunidad al TC crear doctrina que le permitiría “impedir injerencias empresariales como la denunciada, limitativas o neutralizadoras de la vertiente externa de la libertad ideológica del trabajador”.

2. Argumentos del Ministerio Fiscal

Admitido a trámite el recurso por providencia de 10 de enero de 2021, las alegaciones del Ministerio Fiscal se presentaron el 8 de mayo, y, al igual que ocurrió con las sentencias del JS y del TSJ, son ampliamente reproducidas en la sentencia (fundamento jurídico 8), en las que concluyó que el motivo real del despido no fueron las imágenes publicadas en las redes sociales (tesis de la empresa, rechazada por el JS y posteriormente acogida por el TSJ), sino que estas solo fueron las aparentes, cuando la real fue la participación en una manifestación en el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad ideológica, habiendo aportado suficientes indicios de que este era el motivo real de la decisión empresarial para trasladar la carga de la prueba a la parte demandada en instancia y no haber podido desvirtuar esta tales indicios. Aspecto relevante de la tesis de la fiscalía, en aplicación de la consolidada doctrina del TC, fue que el TSJ no llevó a cabo la obligada ponderación del derecho fundamental cuya vulneración se alegaba, “ignorando la dimensión constitucional de la cuestión controvertida”, habiendo resuelto con argumentos “de mera legalidad ordinaria” y criticándola que sólo hubiera citado una sentencia del TC que, además, se refería a la libertad de información en un asunto de índole penal y no laboral. Para la Fiscalía, y siempre partiendo de los hechos probados en instancia, aquello que hizo el trabajador despedido fue acudir a una manifestación en el pleno ejercicio de su libertad ideológica en relación con la libertad de reunión, al acudir a la manifestación “fuera de las horas de trabajo y sin utilizar en ese acto ninguna imagen del banco”, enfatizando para sostener su tesis estimatoria del amparo que resultaba contrario al derecho fundamental despedir al trabajador “por la mera discrepancia con las ideas políticas de la dirección del banco, máxime cuando este no tiene un ideario definido, como ocurría en el caso de los centros de enseñanza católicos a los que la doctrina constitucional hace referencia”, y que por ello la publicación de las imágenes en las redes sociales “fue tan solo el motivo aparente de su despido”, y no el real, encontrando además pleno apoyo esta última tesis para la fiscalía en el hecho de que la parte empresarial hiciera referencia en su escrito de recurso de suplicación antes el TSJ a la asistencia del trabajador a dicha manifestación, “aun cuando no era esa la causa de despido alegada en la carta”

3. Alegaciones de la parte recurrida

El 19 de mayo fueron presentadas las alegaciones de la parte empresarial recurrida (fundamento jurídico 9), basadas esencialmente en defender la plena conformidad a derecho de la sentencia del TSJ y subrayando que las actuaciones del trabajador en las redes sociales suponían un “manifiesto quebranto de la buena fe contractual” que justificaba el despido, como así entendió aquel al anular la sentencia del JS. Insistió mucho, lógicamente, la parte recurrida en la posible limitación del ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, trayendo a colación la sentencia del TC núm. 93/2021 de 10 de mayo, que le sirvió para sostener, a modo de conclusión de sus alegaciones, su tesis en estos términos: “los incumplimientos del trabajador (no controvertidos), a pesar de no ser de “interés vinculado a la actividad laboral”, sí se realizaron desde el “altavoz” del banco, utilizando sus medios. En otras palabras, si la libertad de expresión no ampara —según la sentencia señalada— determinados comentarios, incluso en la esfera del desarrollo individual, una superior modulación podrá sufrir el derecho fundamental cuando la actuación se produce en el seno de la relación laboral y con incumplimientos acreditados en ese concreto marco. La tutela de la libertad ideológica del trabajador no puede implicar, en consecuencia, la vulneración del derecho al honor de esa entidad bancaria, por asociarse y vincularse al mismo, como propias, una serie de declaraciones políticas realizadas por su director, considerando, en definitiva, plenamente ajustadas a derecho la sentencia y auto recurridos”.

4. Resolución del TC

4.1 Rechazo a las alegaciones procesales formales

Dado que se alegaron además varios defectos procesales que al parecer de la recurrida deberían conducir a la inadmisión o desestimación del recurso, la Sala deberá pronunciarse primeramente sobre los mismos para pasar después, una vez que han sido rechazados, a los argumentos sustantivos o de fondo de la parte recurrente.

Al entrar en la resolución del litigio, el TC recuerda primeramente cuál es el objeto de recurso y cuáles son las pretensiones de las partes, con una buena síntesis de las sentencias en juego, de las tesis defendidas por cada parte, y de las alegaciones formuladas por el Ministerio Fiscal, pasando después a formular las que califica de “precisiones previas”, tanto sobre el objeto como respecto de los “ óbices de procedibilidad” opuestos por la parte recurrida.

Ello le servirá en primer lugar para rechazar con contundencia la tesis de esta de haber infringido la recurrente la carga de concretar debidamente los preceptos constitucionales infringidos, requisito requerido por el art. 49.1 de la LOTC, con una clara y contundente crítica jurídica a la recurrida por “rehacer la demanda de amparo” para llegar al resultado que persigue, ya que la parte recurrente alega con toda claridad en su recurso de amparo cuál es el derecho fundamental que considera vulnerado (art. 16.1 CE). Por consiguiente, si el recurso gira alrededor de la posible vulneración de este derecho fundamental, la Sala no puede limitarse, en aplicación de su consolidada doctrina, a “verificar el carácter motivado, razonable y no arbitrario de la resolución judicial impugnada, cual pretende la parte demandada, debiendo también comprobar si se ha producido o no la vulneración del derecho fundamental denunciada (SSTC 131/2017, de 13 de noviembre, FJ 5, y 172/2021, de 7 de octubre, FJ 2 a), de modo que, caso de constatarse tal lesión constitucional, procederá el reconocimiento del derecho y la consiguiente anulación de la sentencia que lo niega”.

Es igualmente rechazada la alegación procesal formal de no contener el recurso de amparo “la más mínima argumentación” que sostenga su tesis de tener el litigio planteado especial trascendencia constitucional. Para el TC, que recuerda que ha abordado la protección del derecho fundamental a la libertad ideológica en el seno de las relaciones de trabajo en varias sentencias anteriores, básicamente centradas en los despidos de profesorado de religión, la relevancia del caso, que justificó su admisión a trámite y que ahora se reitera, radica en que plantea “una problemática novedosa relativa a la eventual infracción de la libertad ideológica del trabajador por la mera discrepancia con las ideas políticas de su empleadora, cuando la misma no es una empresa de tendencia que tenga un ideario que le permita la modulación de las libertades constitucionales de sus empleados en los términos que han sido examinados por este tribunal. Y a esto habría que añadir ahora la peculiaridad de no estar comprometido solo el ejercicio de la libertad ideológica del trabajador (art. 16.1 CE), sino también el de otros derechos conexos como son el de reunión (art. 21.1 CE) y la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], que tan estrecha relación mantienen con el pluralismo político (art. 1.1 CE)”, sin que un asunto que considera similar, resuelto en sentencia 20/2002 de 28 de enero, sea suficiente para negar la relevancia constitucional, por existir una diferencia sustancial entre ambos (libertad de expresión en dicha sentencia, libertad ideológica en el litigio ahora analizado).

4.2 Puntos básicos de la sentencia

Inmediatamente a continuación, entrando ya en el examen del conflicto en su vertiente sustantiva o de fondo, el TC delimita cuál es el objeto del recurso, para el recurrente el examen de la hipotética vulneración del art. 16.1 CE, siendo así que su tesis es que no debe ser objeto del recurso el debate sobre la asistencia a la manifestación por parte del trabajador despedido, ya que, basándose en la sentencia del TSJ que estimó sus argumentos, “la controversia habría de centrarse en el motivo

que fue alegado por la empresa en la carta de despido y, concretamente, en la utilización indebida de los medios empresariales para realizar comentarios políticos”.

Se rechaza esta tesis, ya que, en primer lugar, los restantes preceptos constitucionales alegados como infringidos por la parte recurrente han sido objeto de atención con anterioridad por los órganos jurisdiccionales laborales, y en segundo término, siendo esta conclusión la especialmente relevante a mi parecer, porque el objeto del proceso constitucional actual “lo constituye determinar, precisamente, si su participación en tal acto fue la causa real de su despido”, tesis recogida y debidamente argumentada y fundamentada en la sentencia de instancia.

Repasa a continuación la Sala el derecho al honor de las personas jurídicas y su protección en sede constitucional y legal, ya que justamente su argumentación fue el daño que le había producido las manifestaciones del trabajador en su cuenta, abierta, de Facebook y por ello aportó en su defensa la tesis expuesta por el TC en la antes citada sentencia 93/2011 de 10 de mayo, habiendo sido citada otra sentencia en la del TSJ, la núm. 85/1992 de 8 de junio, para abundar en la misma línea. Tras repasar ampliamente su doctrina constitucional al respecto, el TC concluye que “aunque las afirmaciones del empleado despedido, de haber sido ofensivas, podrían haber afectado a la consideración pública de la empresa que no, en modo alguno, menoscabar su dignidad, sin embargo, hemos de insistir en que el conflicto traído ante esta sede constitucional no es el eventualmente producido entre dos derechos fundamentales, a saber, la libertad de expresión del trabajador y la pretendida reputación de la empresa, como pretende esta, sino que queda circunscrito exclusivamente al materializado entre la libertad ideológica de aquel (en un entorno ajeno al trabajo) y el poder disciplinario empresarial. Nuestra función ha de limitarse a examinar, entonces, si la sanción de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual ha vulnerado aquel derecho fundamental, y también la sentencia dictada en suplicación, en la medida en que no reparó la lesión, o si, por el contrario, su participación en la manifestación controvertida, por las connotaciones políticas asociadas a la misma, excedió de los límites constitucionalmente admisibles, siendo proporcionada y adecuada la medida disciplinaria adoptada por la empresa”.

Repasa muy ampliamente el TC, en su fundamento jurídico 8, la “doctrina constitucional aplicable”, es decir la protección que otorga al derecho fundamental a la libertad ideológica, y también cuales pueden ser sus límites, en el bien entendido que estos han de ser, valga el juego de palabras, limitados al tratarse de un derecho fundamental, y lo hace tanto desde una perspectiva general como desde la más concreta, y que interesa especialmente al litigio ahora analizado, que es su afectación al ámbito laboral (véase apartado b del fundamento jurídico 3), centrándose en la problemática del profesorado de religión y enfatizando la dificultad de trasladarla miméticamente a realidades laborales distintas. Por decirlo con las palabras del propio TC, no puede trasladarse “so pena de alterar su originario y legítimo significado, a los casos en los que, o bien el trabajador, a pesar de estar contratado en una empresa con ideario realiza dentro de ella una actividad “neutra”, o bien es la propia empresa la que se dedica a una actividad calificable como tal, al no estar vinculada a un ideario...”.

Se detiene a continuación el TC en las reglas procesales sobre la inversión de la carga de la prueba “para la efectividad de los derechos fundamentales en el ámbito laboral”, con una muy bien cuidada recopilación de las numerosas sentencias dictadas a respecto, bastando ahora resaltar por mi parte la necesidad de aportar por el recurrente indicios que permitan trasladar al recurrido la carga de la prueba de la inexistencia de vulneración de tales derechos. Aborda a continuación la problemática de los llamados “despidos pluricausales”, a la que también es aplicable la regla general sobre las traslación o inversión de la carga de la prueba, trayendo a colación su sentencia 125/2008 de 20 de octubre,

5. Resolución del conflicto

Llega ya el momento procesal de abordar el enjuiciamiento del caso del que está conociendo el TC, para el que parte de una consideración previa de especial

importancia y que le llevará ya a una conclusión jurídica también de especial relevancia, basándose en su consolidada jurisprudencia: estamos en presencia de una empresa “que no es ideológica”, o lo que es lo mismo, que pueda exigir a su personal el respeto a su ideario.

Aquí y ahora, estamos ante un conflicto que se produce en una empresa financiera, que realiza una actividad calificable por el TC como “neutra”, y acudiendo a su sentencia 106/1996 de 12 de junio, subraya que “la prestación laboral que el actor cumple en la oficina bancaria, meramente técnica y, por lo tanto, totalmente neutra respecto de la ideología de la empresa sitúa a esta respecto de aquel en un plano de legalidad laboral, “no permitiendo al empresario exigir al trabajador más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une”. No hay, en suma, ninguna “ideología empresarial” que pueda condicionar la actividad laboral del trabajador, no entrando dentro de dicha “ideología” a los efectos constitucionales el hecho de estar la entidad bancaria “próximo a la monarquía marroquí”, y poseer “unos valores radicalmente opuestos a los del recurrente”.

Partiendo de esta premisa, fundamental para resolver el conflicto, y con análisis de constitucionalidad y no de mera legalidad, tal como corresponde al TC, de la posible vulneración de derechos fundamentales, la Sala se adentra en el caso para, partiendo de los hechos probados inalterados de instancia, determinar si la parte recurrente aportó indicios suficientes de vulneración de alguno o algunos de aquellos, y en caso de ser así si la parte recurrida ha podido desvirtuarlos y probar que su actuación fue ajena a cualquier propósito discriminatorio.

Llegará a una conclusión afirmativa respecto a la existencia de indicios, ya que de aquellos hechos probado se deduce que el recurrente “desplegó una actividad alegatoria y probatoria suficientemente precisa en torno a la eventual violación de su derecho fundamental, habiendo aportado indicios razonables y suficientes sobre la posible conexión entre el ejercicio de su derecho a la libertad ideológica y el despido acordado”., bastando ahora recordar por mi parte que si el despido se basaba en las publicaciones y manifestaciones efectuadas por el trabajador, estas estaban disponibles (nada más ni nada menos, me permito añadir por mi parte) desde el 10 de enero, es decir, casi cinco meses antes de la fecha de la manifestación y el posterior “proceso de investigación” y, más adelante, apertura de expediente contradictorio, hasta concluir con la carta de despido el 10 de agosto.

Las sospechas de haber “construido” los motivos (aparentes) del despido para enmascarar el motivo real fueron claras para el juzgador de instancia, y lo son igualmente para el TC, siendo así además que el uso de imágenes corporativas en las redes sociales, que fue el motivo formal del despido, “solo fue descubierto en el curso de la investigación, tras la participación (del trabajador en la controvertida manifestación”. Para el TC, en la misma línea que la sentencia de instancia, es poco creíble que fuera necesario abrir un (largo) proceso de investigación cuando la participación del trabajador en la manifestación había sido difundida, y por tanto era conocida, a través de los medios de comunicación, y además ya se había dado el caso del despido de la compañera que había asistido a la manifestación, inmediatamente después de que esta se celebrara.

¿Pudo demostrar la parte recurrida que esta “razonable sospecha” de ser el despido debido a unos determinados hechos, la manifestación en la que el trabajador participó, fuera de horas de trabajo y en el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad ideológica en relación con los de reunión y manifestación, carecía de fundamento y que su decisión fue ajena a toda voluntad discriminatoria? En modo alguno, subraya, con pleno acierto a mi parecer, el TC, por cuanto que se centró en demostrar la existencia de un grave incumplimiento contractual referenciado en la carta de despido, y no realizó, son palabras del TC, “esfuerzo alguno para desvirtuar los claros indicios de discriminación aportados de contrario”, aunque en suplicación sus tesis fueran acogidas por el TSJ, que no entró en modo alguno en el conocimiento de las alegaciones de discriminación formuladas por la parte trabajadora y que habían sido acogidas por el JS.

El TC es concluyente al respecto: el TSJ “se limitó a abordar su enjuiciamiento desde el estricto plano de la legalidad ordinaria, como apunta el fiscal, ignorando la dimensión constitucional de la cuestión controvertida y abdicando, con ello, de la función tutelar que le correspondía como primer garante de los derechos fundamentales del trabajador”. En definitiva, el trabajador fue despedido por ejercer su derecho a la libertad ideológica, aunque sus convicciones pudieran ser diferentes a las de su empresa (que recordemos que no era una empresa de tendencia), y lo hizo fuera del ámbito de la relación contractual laboral, sufriendo una injerencia injustificada de la parte trabajadora en el ejercicio de sus derechos constitucionales laborales inespecíficos, no estando de más, ni mucho menos, el recordatorio que efectúa el TC, acudiendo a su sentencia 56/2008 de 14 de abril de no existir “un deber genérico de lealtad con significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial”.

6. Fallo

Por todo lo anteriormente expuesto, el TC estima el recurso de amparo interpuesto por el trabajador despedido, y declara que ha sido vulnerado su derecho a la libertad ideológica, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión. Le restablece en su derecho y declara la nulidad de la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo de 2019, de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (rec. 19-2019), y en la medida en que declaró su firmeza, del auto de 11 de junio de 2020, de la Sala de lo Social del TS (rcud 3594-2019), y la firmeza de la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio de 2018, del JS núm. 27 de Madrid (autos 1069-2017).

V. Recapitulación final

Concluyo este artículo recordando, por su importancia, aquello que expuse al inicio, es decir la declaración por el TC de la nulidad de la sentencia del TSJ y la confirmación de la firmeza de la dictada por el JS, por no ver cumplido la primera con las exigencias de la doctrina constitucional “sobre la distribución de la carga de la prueba en los supuestos en que se invoca y acredita la existencia de indicios de lesión de derechos fundamentales por el trabajador en la actuación empresarial y, por consiguiente, no solo no reparó sino que también lesionó el derecho del recurrente a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), en conexión con aquellos otros derechos que también son cauce del principio democrático participativo como son los de libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y de reunión art. 21 CE), también afectados en el presente caso”.

Referencias:

1. [^] https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2023_057/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2057-2023.pdf (consulta: 9 de octubre). Reproduzco un fragmento: “... la Sala Segunda del Tribunal Constitucional subraya que la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid impugnada en el presente recurso amparo no cumplió con las exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en los supuestos en que se invoca y acredita la existencia de indicios de lesión de derechos fundamentales por el trabajador en la actuación empresarial y, por consiguiente, no sólo no reparó sino que también lesionó el derecho del recurrente a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), en conexión con aquellos otros derechos que también son cauce del principio democrático participativo como son los de libertad de expresión [art. 20.1.a) CE] y de reunión art. 21 CE), también afectados en el presente caso”.

2. [^] *En el citado auto, el TS añade que "... ha declarado reiteradamente que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, salvo supuestos excepcionales que aquí no concurren, no es materia propia de la unificación de doctrina ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico (STS, por todas, de 6 de octubre de 2016, rcud 5/2015 y las que en ella se citan)".*