

STC 79/2023, de 3 de julio de 2023

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por la magistrada doña Inmaculada Montalbán Huertas, presidenta, y las magistradas y magistrados doña María Luisa Balaguer Callejón, don Ramón Sáez Valcárcel, don Enrique Arnaldo Alcubilla, don César Tolosa Tribiño y doña Laura Díez Bueso, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de amparo núm. 3638-2020, promovido por don Jaouad Ballasah, representado por la procuradora de los tribunales doña María del Carmen Armesto Tinoco y bajo la dirección del letrado don David Moya García, contra el auto de 11 de junio de 2020, dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3594-2019 promovido contra la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, desestimatoria del recurso de suplicación núm. 19-2019 interpuesto contra la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, en autos de despido núm. 1069-2017. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Se ha personado el Banque Chaabi du Maroc, sucursal en España, representado por el procurador de los tribunales don Isidro Orquín Cedenilla. Ha sido ponente el magistrado don César Tolosa Tribiño.

I. Antecedentes

1. El 23 de julio de 2020, don Jaouad Ballasah, representado por la procuradora de los tribunales doña María del Carmen Armesto Tinoco y bajo la dirección del letrado don David Moya García, interpuso recurso de amparo contra las resoluciones judiciales mencionadas en el encabezamiento de esta sentencia.

2. Los hechos relevantes para resolver el presente recurso de amparo son los siguientes:

a) Participación en una manifestación: don Jaouad Ballasah (en adelante, el recurrente), natural del Rif, vino prestando servicios desde el 16 de marzo de 2009 para el Banque Chaabi du Maroc, como director de su sucursal en Madrid [hechos probados primero y segundo de la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, en los autos de despido núm. 1069-2017 (en adelante, SJS 217/2018)]. Junto a él trabajaba desde el 8 de febrero de 2016, entre otros, doña Hanane Bijbij, natural del Rif, con la categoría de asesora comercial y sin ostentar cargo sindical alguno [hechos probados primero, segundo y quinto de la sentencia núm. 34/2018, de 25 de enero, del Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid, en los autos de despido núm. 741-2017 (en adelante, SJS 34/2018)].

La tarde del viernes 2 de junio de 2017 tanto el recurrente como la señora Bijbij acudieron en Madrid a una manifestación por la defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif en la que se denunciaba la situación política en la que se encontraba la región dentro del Reino de Marruecos. “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” (hecho probado tercero, SJS 217/2018).

b) Despido disciplinario: el Banque Chaabi du Maroc comunicó al recurrente el 5 de junio siguiente la decisión de abrirle un proceso de investigación, al haber “tenido conocimiento de unos hechos que podrían ser constitutivos de una falta laboral de carácter muy grave”, acordando cautelarmente la suspensión de empleo, pero no de sueldo (hecho probado tercero, SJS 217/2018). Además, ese mismo día procedió al despido disciplinario de la señora Bijbij alegando como causa su falta de rendimiento y el descontento de la clientela [este despido sería luego declarado improcedente (por inconcreción de la carta de despido), que no nulo (al no haberse acreditado la relación de causa-efecto con la participación en la manifestación controvertida), por la sentencia núm. 34/2018, de 25 de enero, del Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid (autos de despido núm. 741-2017), luego confirmada en suplicación por la núm. 197/2019, de 15 de febrero (recurso núm. 840-2018), por el mismo motivo].

La fase de investigación de la conducta del recurrente se fue prorrogando quincenalmente por medio de una serie de comunicados de contenido similar en los que no se

especificaban los hechos que se estaban investigando (hecho probado cuarto, SJS 217/2018). Posteriormente, con fecha de 28 de julio de 2017, el Banque Chaabi du Maroc comunicó al recurrente la decisión de incoar un expediente contradictorio (hecho probado quinto, SJS 217/2018), no solo por haber constatado la existencia de una serie de conductas que podrían ser constitutivas de infracciones laborales muy graves [arts. 69.1 del convenio colectivo de banca (CCB), y 54.2 d) de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET)], sino también por haber incurrido en una evidente transgresión del código deontológico vigente en esa entidad. 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?” (hecho probado sexto, SJS 217/2018).

De los hechos anteriores se dedujo la existencia de una transgresión de la buena fe contractual por “el uso indebido y no autorizado de los medios y dependencias del banco para publicaciones de contenido privado en redes sociales” que podían, además, dar lugar a confusión, pues sus opiniones podían atribuirse erróneamente a esa entidad bancaria. Era, por ello, una conducta especialmente reprochable al haber utilizado una imagen relacionada con su empleo y su posición de poder en el banco para ofrecer su imagen en esa red social y exteriorizar sus opiniones. En ese sentido, el mensaje indicando “¿Sois un gobierno o una banda de delincuentes?” suponía una falta de respeto hacia el ejecutivo marroquí al tildar a sus componentes de delincuentes, afirmación que la entidad en modo alguno compartía y que los clientes podían, erróneamente, atribuirle. Por lo tanto, se le generaba potencialmente un daño económico real al verse concernida la imagen tanto de la citada entidad financiera como de la clientela (que mayoritariamente no compartía esas opiniones), recordando que no se proyectaba hacia el exterior de forma exclusiva por sus propios actos, sino que se completaba por la de todos aquellos que integraban la organización, especialmente, si ocupaban posiciones de cierta responsabilidad, como era el caso. En suma, tales circunstancias no solo

implicaban una transgresión de la buena fe contractual, sino también una pérdida de confianza en su persona de modo que, de confirmarse, supondrían una clara vulneración de los principios de buena fe y diligencia profesional. Por tal motivo, dado que era delegado de personal, se le advirtió de la incoación de un expediente contradictorio de conformidad con lo previsto en el art. 68 a) LET.

Una vez concluido el referido expediente contradictorio, con fecha de 10 de agosto de 2017 la entidad bancaria notificó al recurrente carta de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, 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). Según consta en el siguiente hecho probado séptimo, las publicaciones aparecieron en el perfil abierto de la cuenta del recurrente en la citada red social desde el 10 de enero de 2017 y fechas sucesivas.

c) Demanda por despido nulo: disconforme con el despido, el recurrente formuló demanda instando la declaración de nulidad (subsidiariamente, la improcedencia) por lesión de los siguientes derechos fundamentales: del derecho a no ser discriminado por su condición de rifeño y su apoyo al mencionado pueblo (arts. 14 y 16 CE); de su derecho a la imagen y al honor (art. 18.1 CE); de su derecho de reunión como consecuencia de su participación en la manifestación del 2 de junio de 2017 en Madrid a favor del Rif (art. 21 CE); de su libertad de expresión por haber sido sancionado por difundir sus ideas en la red social (art. 20.1 CE); y de su libertad sindical por haber pretendido la empresa que el despido fuera ejemplificante para el resto de empleados, dada su condición de representante de los trabajadores (arts. 7 y 28 CE). En su demanda hacía especial hincapié, de un lado, en que otra compañera del mismo banco —que también acudió a la controvertida manifestación— fuese despedida de manera fulminante y, de otro lado, en que la directora (en España) del banco (doña Leila Hayat) le hubiese comunicado a mediados de junio de 2017 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 demandada, por su parte, interesó la calificación del despido como procedente aduciendo que estuvo motivado por la utilización de la imagen de la empresa para divulgar las opiniones

ideológicas del actor acerca del estatus político del Valle del Rif y de su relación con el Estado marroquí comprometiendo, de ese modo, su posición, íntimamente ligada a la monarquía de dicho país.

La demanda fue estimada mediante la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid (autos de despido núm. 1069-2017), que declaró la nulidad del despido dado que, existiendo elementos indiciarios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales del actor, la empresa demandada no los había desvirtuado. Concretamente, en el fundamento de Derecho segundo de la citada resolución judicial se subraya que: (i) 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”; (ii) a la vista del comportamiento de la empleadora, podía presumirse que el motivo cierto del despido disciplinario del trabajador “se debió al hecho concreto de haber concurrido a una manifestación pública como reflejo inmediato de su libertad ideológica reconocida en el art. 16 de la Constitución Española”; (iii) de la conjunción de los medios de prueba obrantes en las actuaciones, podía concluirse que la demandada no había conseguido ofrecer una causa legítima que amparase el despido disciplinario del actor, en tanto que, aunque en la carta de despido se le imputaba el uso indebido de la imagen de la empresa por publicación en su cuenta abierta de Facebook de una foto de sí mismo con mensajes en apoyo del pueblo rifeño, no resultaba verosímil esa hipótesis; (iv) que “tal y como declaró la directora general en España de la empresa demandada, doña Leila Hayat, una vez la entidad bancaria tuvo conocimiento de que el trabajador había acudido a la manifestación del día 2 de junio ya mencionada, recibió el encargo por medio de llamadas telefónicas de los responsables marroquíes del grupo empresarial de investigar los actos y la conducta de don Jaouad para clarificar lo sucedido”; (v) que “dada la naturaleza sencilla y simple de los hechos de los que ya había tenido constancia la empresa por los medios de comunicación no resulta[ba] creíble la necesidad de abrir un proceso de investigación que se prolongó durante más de dos meses, desde el 5 de junio hasta el 10 de agosto, incluyendo el expediente contradictorio en el que se dio audiencia al demandante; durante este período estuvo además el trabajador suspendido de empleo como medida cautelar, infringiendo, de esta forma, el art. 71 del convenio colectivo de banca”; y (vi) que “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”.

A la vista de todo lo anterior, una vez valoradas las pruebas existentes, se concluyó señalando que “la fase investigadora llevada a cabo por la empleadora tuvo únicamente como finalidad intentar encontrar una causa en la que fundamentar legítimamente el despido ya decidido, y que no fuera la mera asistencia a una manifestación desconectada de la actividad empresarial que pudiera incurrir en una vulneración de derechos fundamentales”, de modo que “las razones esgrimidas por la empresa en la carta de despido, aunque ciertas, fueron construidas y elaboradas por aquella con la intención de cimentar un despido que pudiera tener visos de ser procedente, enmascarando la verdadera causa que hizo que la empresa tomara la decisión de prescindir del trabajador, cual es el hecho de haber acudido este a una manifestación de índole política que se oponía frontalmente con los postulados conservadores y tradicionales de la entidad bancaria empleadora”.

d) Recursos de suplicación: frente a la anterior sentencia se interpusieron sendos recursos, tanto por el actor como la entidad demandada (recursos de suplicación núm. 19-2019), formulando cada parte, asimismo, escrito de impugnación del contrario. El actor interesó la revisión de los hechos y denunció infracción normativa (discutiendo la determinación de la antigüedad en la empresa). Por su parte, la entidad bancaria interesó también la modificación fáctica e instó la calificación de la procedencia del despido discutiendo, además, la indemnización por daños [infracción de los arts. 54 y 55 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LET); 108 y 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS); y 24 CE].

Por lo que al presente recurso de amparo interesa, hay que subrayar que en el motivo cuarto del recurso de suplicación formulado por el banco demandado (en el que se denunciaba la infracción normativa, interesando que el despido del actor se calificase como procedente), en relación con las publicaciones en “Facebook” que fueron objeto de sanción, se indicaba que: “[e]sta falta de respeto hacia dicho gobierno [el marroquí], se trata de un ideal radicalmente opuesto a los valores del banco y la imagen que este quiere proyectar al exterior, generando confusión entre los clientes y una opinión o pensamiento generalizado del banco,

que ocasionó y puede seguir provocando numerosos daños a la entidad, desde un punto de vista reputacional como de resultados económicos”. Y, aun cuando era plenamente consciente de que el marco legislativo aplicable a la tipificación de la infracción laboral cometida era exclusivamente el derecho español, sin embargo, se añadía a renglón seguido que, en aras de demostrar la transgresión de la buena fe en la conducta del actor se consideraba necesario indicar que, “en aplicación del derecho marroquí, las conductas y declaraciones realizadas por el actor (en contra del Gobierno y del Banco) supondrían delitos que serían juzgados en el marco de un proceso penal (rebelión, secesión, sedición)”, de lo cual el trabajador era plenamente consciente.

Por sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se desestimó el recurso del actor y se estimó el formulado por la entidad bancaria. Tras rechazarse las revisiones fácticas interesadas por ambas partes (salvo en un extremo relativo a la suscripción de un acuerdo de desplazamiento, no relevante para el caso), la Sala entró a analizar las infracciones normativas denunciadas señalando que la entidad bancaria consideraba que la causa de despido imputada revestía la gravedad suficiente para despedir al actor y para que el despido fuese declarado procedente, y apoyaba la infracción (uso indebido de la imagen de la empresa) en el hecho declarado probado tercero de la sentencia de instancia, relativo a la “la asistencia e intervención personal del actor en una manifestación pública en Madrid en protesta por la situación en la región del Rif (Marruecos), de lo que obviamente era responsable el Gobierno marroquí”.

La Sala hizo después referencia a lo constatado en el hecho probado sexto (publicaciones en la red social “Facebook”) para después destacar la importancia que tiene la “imagen” de la empresa como elemento diferenciador de la misma, al ser uno de los factores fundamentales para que el negocio se posicione en la mente de los clientes. A su juicio: (i) el recurrente (jefe de sucursal y, por ello, imagen visible de la entidad bancaria) abusó de la confianza en él depositada al usar su puesto de trabajo y la imagen corporativa de forma indebida, transgrediendo la buena fe contractual al poder ser atribuidas sus actuaciones personales al banco, sin contar con su consentimiento ni su conocimiento; (ii) “la causa base de la decisión adoptada por la empresa demandada para proceder a despedir disciplinariamente al actor [...] fue la utilización que este hizo de la imagen del banco sin su autorización para promover y apoyar una causa no bancaria como era la pretensión de secesión e independencia de una parte del Reino de Marruecos: El Rif, utilizándose las

instalaciones del mismo; dándoles cobertura mediática televisiva y utilizando expresiones, con la consecuente publicidad, sobre los gobernantes de su país tales como describirlos de ‘banda de delincuentes’; y (iii) el alto cargo que ocupaba el actor en el banco (director para España) era de especial confianza y responsabilidad, por lo que, aunque se sintiese —como proclamaba— orgulloso de ser rifeño, le era exigible el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo con especial diligencia y buena fe, dada la confianza que en él se había depositado, y, en especial, la trascendencia y repercusión de sus actos sobre la total actividad profesional de ese banco.

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 trascendencia 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 trascendencia 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.

e) Recurso de casación: disconforme con la anterior resolución judicial, el actor interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 3594-2019), que fue inadmitido a trámite por auto de 11 de junio de 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por falta de contradicción.

3. En la demanda de amparo se afirma que tanto la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2020 (en la medida en que la confirmó), vulneran el derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE). Se recuerda que, en casos como el que se plantea, el Tribunal Constitucional no puede limitarse a comprobar simplemente la razonabilidad de la motivación judicial, sino que ha de examinar si la

ponderación realizada resulta o no respetuosa con la definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego (STC 89/2018, de 6 de septiembre).

A la vista de lo anterior, se niega que la resolución impugnada haya realizado una ponderación adecuada al declarar la procedencia del despido, cuando del contexto y de las circunstancias relevantes del caso se deducía claramente que el verdadero motivo del despido fue el ejercicio del derecho a la libertad ideológica, y no la causa alegada tras la prolongada investigación a la que fue sometido el recurrente. A su juicio, las razones esgrimidas en la carta de despido, aunque ciertas, fueron construidas y elaboradas por la empresa con la intención de cimentar un despido que pudiera tener visos de procedencia, enmascarando, de ese modo, el motivo real al que obedecía, esto es, haber acudido a una manifestación de índole político que se oponía frontalmente a los postulados conservadores y tradicionales de la entidad bancaria empleadora. Se estaría, en definitiva, ante un acto empresarial atentatorio de la libertad ideológica, que derivó en una sanción disciplinaria en forma de despido merecedora de la calificación de nulidad.

Por último, se concluye el escrito de demanda afirmando la especial trascendencia constitucional del recurso formulado, al plantearse una faceta sobre el derecho a la libertad ideológica sobre el que no hay doctrina constitucional, en la medida que permitiría a este tribunal impedir injerencias empresariales como la denunciada, limitativas o neutralizadoras de la vertiente externa de la libertad ideológica del trabajador.

4. La Sección Tercera de este tribunal, mediante providencia de 10 de febrero de 2021 acordó la admisión a trámite del recurso al apreciar que su contenido justificaba una decisión sobre el fondo por parte del Tribunal por su especial trascendencia constitucional [art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC)], al plantear un problema o una faceta de un derecho fundamental sobre el que no había doctrina [STC 155/2009, de 25 de junio, FJ 2 a)]. Acordó igualmente dirigir atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como al Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, a fin de que, en plazo que no excediera de diez días, remitiesen certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes, respectivamente, al recurso de casación núm. 3594-2019, al recurso de suplicación núm. 19-2019, y a los autos de despido núm. 1067-2017, debiendo previamente emplazarse por ese último, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en el

recurso de amparo, si lo deseaban, a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo.

5. Con fecha de 10 de marzo de 2021 tuvo su entrada en el registro de este tribunal escrito por el que el procurador de los tribunales don Isidro Orquín Cedenilla se personó en nombre del Banque Chaabi du Maroc, sucursal en España.

6. Por diligencia de ordenación de 13 de abril de 2021, se tuvo por personado y parte en el procedimiento al citado procurador en nombre y representación del Banque Chaabi du Maroc, y se dio vista de las actuaciones recibidas a las partes personas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, para que pudieran presentar las alegaciones que estimasen pertinentes de conformidad con el art. 52.1 LOTC.

7. Por escrito de 7 de mayo de 2021, la procuradora de los tribunales doña Carmen Armesto Tinoco, en nombre y representación del recurrente en amparo, evacuó el trámite conferido y se ratificó en lo expuesto en su escrito inicial de demanda, solicitando la estimación del recurso de amparo.

8. Por escrito que tuvo entrada en el registro de este tribunal con fecha de 13 de mayo de 2021, el Ministerio Fiscal formuló sus alegaciones. Antes de examinar el concreto motivo en el que se fundamenta el recurso de amparo comenzó recordando que: (i) los derechos fundamentales del trabajador no desaparecen con motivo del vínculo laboral existente con la empresa (STC 146/2019, de 25 de noviembre), ya que la celebración del contrato de trabajo no implica para el trabajador la privación de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano; (ii) el principio de buena fe, no obstante, opera como un límite adicional que modula el ejercicio de esos derechos (STC 106/1996, de 12 de junio), si bien la modulación ha de ser la estrictamente necesaria al no existir un deber genérico de lealtad con su significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial (SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, y 4/1996, de 16 de enero); (iii) los órganos judiciales deben ponderar los derechos en conflicto atendiendo a la proporcionalidad y a los diversos intereses que están en juego (STC 170/2013, de 7 de octubre, y SSTEDH de 29 de febrero de 2000, de 21 de septiembre de 2011 y de 5 de noviembre de 2019); (iv) el Tribunal se ha pronunciado sobre la libertad ideológica en el ámbito de las relaciones laborales en las SSTC 47/1985, de 27 de marzo (que declaró la nulidad de un despido de un trabajador de un centro educativo

por discrepancia con su ideario), y 51/2011, de 14 de abril (en la que también apreció la vulneración del citado derecho fundamental en el caso del despido de una profesora de religión por haber contraído matrimonio civil con un divorciado); (v) existe una vinculación entre la libertad ideológica y la libertad de expresión (STC 190/2020, de 1 de octubre); (vi) el derecho de reunión (art. 21 CE) es una manifestación colectiva de la libertad de expresión ejercitada a través de una asociación transitoria (SSTC 38/2009, de 9 de febrero, y 170/2008, de 15 de diciembre) y el derecho de manifestación es una vertiente del de reunión (STC 172/2020, de 19 de noviembre), de lo que puede deducirse que cuando sirva de instrumento para expresar una ideología, los participantes en una manifestación estarán haciendo uso de su libertad ideológica al acudir a la reunión o manifestación; (vii) cabe apreciar la existencia de la vulneración de un derecho fundamental sustantivo (la libertad ideológica, en el presente caso) cuando los órganos judiciales ignoren la dimensión constitucional de la cuestión que se someta a su enjuiciamiento (STC 26/2011, de 14 de marzo); (viii) en los supuestos de despidos por vulneración de derechos fundamentales se invierte la carga de la prueba (SSTC 183/2015, de 10 de septiembre, y 51/2021, de 15 de marzo); y (ix) este tribunal queda vinculado por los hechos declarados probados en la jurisdicción ordinaria (STC 165/2020, de 16 de noviembre).

Una vez expuesta la anterior doctrina, recuerda el fiscal la fundamentación de la sentencia del juzgado (para apreciar la lesión constitucional) y la del tribunal superior de justicia (para rechazarla), destacando que este último, para justificar la infracción del principio de buena fe y el abuso de confianza en el que habría incurrido el actor, hizo referencia a datos que no resultaban de los hechos probados, al menos, no exactamente. Precisa, en tal sentido, que la sentencia recurrida señaló que el demandante era “director para España”, lo que no era coincidente con los hechos probados que lo calificaban solo de “director de la oficina en Madrid”, afirmación incluso contraria a lo que se indicaba en la propia carta de despido, que lo calificaba de “jefe de oficina”, aunque fuera “la más importante de las cuatro que hay en España”. Asimismo, la sentencia impugnada señaló que la causa política que el demandante apoyaba era “la pretensión de secesión e independencia de una parte del Reino de Marruecos: El Rif”, lo que no resultaba de los hechos probados, siendo contradictorio con la frase “El Rif no es separatista”, que el demandante publicó en su perfil público de la red social según los hechos probados. Además, la sentencia mencionaba la “cobertura televisiva”, cuando no constaba específicamente en los hechos probados. En ellos solo había una referencia genérica a la “gran difusión en los medios de comunicación”, con

relación a la manifestación en la que participó el actor, que no se mencionaba, sin embargo, en la carta de despido.

Precisado lo que antecede, recuerda el fiscal que la demanda de amparo considera acertada la valoración del juzgador de instancia y no niega la existencia de las fotografías en la red social, ni discute tampoco que las mismas pudieran ser motivo de despido, sino que lo que defiende es que el motivo verdadero del despido fue su asistencia a la manifestación y su adscripción ideológica. Destaca a este respecto que la empresa no hizo mención en la carta de despido de la asistencia a la manifestación, pero que resultaba contradictorio con ello el que en el recurso de suplicación se dijera que el uso indebido de los medios de la empresa se apoyaba en el hecho tercero de la sentencia, que consistía, sustancialmente, en la asistencia del actor a la manifestación pública en Madrid en protesta por la situación en la región del Rif. Tal referencia a la asistencia a la manifestación que realizaba la sentencia impugnada hacía necesario, a juicio del fiscal, pronunciarse sobre si supuso un legítimo ejercicio de la libertad ideológica y si fue ese el verdadero motivo del despido. Pues bien, señala a este respecto que el recurrente hizo un uso legítimo de su libertad ideológica, en relación con la libertad de reunión, al acudir, fuera de las horas de trabajo y sin utilizar en ese acto ninguna imagen del banco, a la mencionada manifestación. Acudió a ella, no como empleado del banco o director de sucursal, sino como persona ejerciendo su derecho, por lo que no le era aplicable en tal actuación ni siquiera el “límite débil” derivado de la relación laboral, al que se refiere la doctrina constitucional. Sería contrario tanto a ese derecho, como al de reunión y manifestación, el que por el hecho de ser el “jefe de la oficina más importante de las cuatro que hay en España”, su director no pudiera acudir a título personal, a una manifestación de índole político. Resulta, en suma, 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.

Sentado lo anterior, pasa a analizar si hay indicios de que el despido tuvo por causa la asistencia a la manifestación de índole político, y si la empresa desvirtuó los indicios aportados por el actor. Considera el fiscal a estos efectos que eran indicios de la vulneración el que las actuaciones contra el actor (suspensión de empleo y apertura de una investigación) se iniciaran en cuanto se tuvo conocimiento de su asistencia a la manifestación (hecho probado tercero de la sentencia de instancia) y el que la directora en España de la entidad

bancaria (doña Leyla Hayat) afirmase que por eso recibió desde Marruecos la orden de investigarlo (afirmación con carácter fáctico en el fundamento de derecho segundo de la misma sentencia). De ello cabría deducir que el motivo del despido fue la asistencia del actor a esa manifestación, a través de la cual mantuvo una posición ideológica que era crítica con la actuación de las autoridades de Marruecos y con la monarquía marroquí a la que, según los hechos probados, era próximo el banco para el que trabajaba. En consecuencia, aunque nadie duda de la veracidad de los hechos mencionados en la carta de despido, la discrepancia versaba en torno a si eran o no el motivo real del despido, y resulta que, si bien la parte demandada probó la veracidad de tales hechos, no consiguió acreditar que el motivo real estuviera desvinculado del legítimo ejercicio de la libertad ideológica del trabajador. En suma, la publicación de las imágenes en las redes sociales fue tan solo el motivo aparente de su despido, no pudiéndose disociar este último del previo ejercicio de un derecho fundamental (la libertad ideológica, expresada con la asistencia a la manifestación en defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif).

La anterior conclusión se alcanza valorando las siguientes circunstancias: (i) las imágenes en las que se apoyó el despido fueron colgadas en el perfil público del trabajador en una de las redes sociales más utilizadas cinco meses antes de que se iniciase la investigación, sin que la empresa hubiera actuado al respecto; (ii) la investigación duró casi dos meses, sin llegar a mencionar, ni al inicio ni en las subsiguientes prórrogas, el objeto de lo investigado, lo que permitiría presumir una intención de ocultación de la causa cierta del despido (esto es, como dijo el juzgado, encontrar una causa en la que fundar el despido ya decidido por la asistencia a la manifestación); (iii) la gran difusión en los medios de comunicación de Marruecos de la participación del trabajador en la manifestación, junto con la proximidad del banco a la monarquía marroquí; y (iv) la mención en el recurso de suplicación de la asistencia a la manifestación del actor cuando no era esa la causa de despido alegada en la carta de despido. A pesar de todo ello, el tribunal superior de justicia no llevó a cabo una ponderación del derecho fundamental cuya vulneración se alegaba, ignorando la dimensión constitucional de la cuestión controvertida. Ciertamente, aunque la infracción constitucional había sido apreciada por el juzgado en la sentencia que se revocaba, la sala resolvió tan solo con argumentos de mera legalidad ordinaria, limitándose a citar únicamente una sentencia relativa a un derecho fundamental no implicado (la libertad de información, en un asunto de índole penal).

Por consiguiente, el fiscal concluye su escrito de alegaciones afirmando que el despido del recurrente se produjo con vulneración de su derecho a la libertad ideológica ya que, habiendo aportado indicios de su vulneración, sin embargo, no fueron desvirtuados por la empresa. Interesa, por consiguiente, que se otorgue el amparo, anulándose las resoluciones judiciales impugnadas y declarando la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, dictada en los autos núm. 1069-2017, por haberse vulnerado el “derecho a la libertad sindical en relación el derecho de huelga (art. 28.1 en relación con el art. 28.2 CE)”.

9. Con fecha de 19 de mayo de 2021, tuvo entrada en el registro de este tribunal el escrito de alegaciones del Banque Chaabi du Maroc (sucursal en España). Tras una síntesis de los hechos, se subraya que el relato fáctico delimitado en la instancia quedó inalterado en suplicación, por lo que nos encontramos ante unos hechos pacíficos. Destaca la importancia de sus antecedentes de hecho sexto y séptimo que ponen de manifiesto los incumplimientos laborales del actor, que precipitaron la extinción de su relación laboral. A pesar de ello, el juzgador de instancia consideró que la causa determinante del despido no fueron tales infracciones laborales sino la asistencia a una manifestación pública, dejando de valorar el contenido de la carta de despido. No puede, sin embargo, establecerse una vinculación directa entre la decisión de despido y la asistencia a la referida manifestación, como tampoco resulta viable una revisión del relato fáctico en sede de amparo que no ha sido cuestionado en el procedimiento, conforme a lo señalado en la sentencia de este tribunal de 5 de marzo de 2018.

Dicho lo que antecede, se señala que el tribunal superior de justicia analizó la causa expuesta en la carta de despido, que era la fuente principal de exteriorización de la voluntad extintiva empresarial, y tras constatar que tales hechos habían resultado acreditados, los calificó como muy graves, considerando ajustada a derecho la decisión de despido disciplinario, sin que pueda otorgarse a la carta de despido el calificativo de “instrumental”, como hizo el juzgado de lo social. Insiste en las infracciones cometidas por el actor: transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, materializados en la utilización de la imagen de ese banco para la promoción y apoyo de una causa política, utilizando el logo, imagen e instalaciones empresariales sin informar ni solicitar autorización. Destaca el cargo que ostentaba el actor (director de la sucursal), esto es, un puesto de especial confianza, lo que agravaba el incumplimiento al tener un mayor “desvalor” conforme aprecia, en tales casos, la doctrina judicial. En suma, el verdadero motivo de la extinción no fue su participación en la manifestación sino la “externalización de su posición en un conflicto ideológico, utilizando el

‘altavoz’ del banco, y sirviéndose para ello de su logo, su imagen y su infraestructura, al realizar dichas publicaciones en su puesto de trabajo”. Se recuerda también que conforme ha dicho este tribunal en su sentencia de 17 de julio de 1989, los derechos fundamentales no son ilimitados ni justifican el incumplimiento grave y culpable de un empleado, como ocurre en este caso. Por consiguiente, se considera acertada la sentencia de suplicación que apreció que la conducta dolosa del actor supuso un quebranto de la buena fe contractual que justificaba el despido del que fue objeto.

Una vez aclarado lo anterior, se ponen de manifiesto las deficiencias que se advierten en el recurso de amparo y que deberían conducir a su inadmisión o desestimación. En este sentido se precisa que, aun cuando en la vía judicial el actor sostuvo la vulneración de hasta cinco derechos fundamentales, en el recurso de amparo solo se refiere a la libertad ideológica, lo que determina que el análisis haya de limitarse a ese derecho. También se señala que el recurso adolece de un grave defecto de planteamiento en tanto que la parte actora no lo habría articulado correctamente al no evidenciar el conflicto existente entre derechos y libertades (libertad ideológica y libertad de empresa), sobre el que habría que realizar el juicio de proporcionalidad. No se habrían expresado los motivos por los que se habría infringido tal derecho, ni delimitado, tampoco, su alcance. Al haberse omitido las razones en las que se justifica la eventual vulneración, se ha limitado el alcance de las alegaciones que esa parte puede realizar al respecto, lo que permite no solo negar la infracción constitucional aducida, sino también la concurrencia del requisito de la especial trascendencia constitucional. En cualquier caso, se considera que el recurrente en realidad no estaría cuestionando la vulneración de ese derecho sustantivo sino más bien del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), al discutir la valoración realizada por el tribunal ad quem de las circunstancias concurrentes en el procedimiento de despido. Al no haber alegado la infracción de tal precepto, estaríamos ante un defecto insubsanable que habría de determinar la inadmisión del recurso o, en su caso, la desestimación por carencia de objeto.

Con carácter subsidiario, y solo para el caso de que este tribunal no acoja la petición de inadmisión del recurso, pasa a analizar el Banque Chaabi du Maroc la vulneración del derecho a la libertad ideológica (art. 16 CE), reprochando nuevamente a la parte recurrente la falta de concreción del acto supuestamente lesivo, lo que le provoca importantes dificultades de defensa. Recuerda también el alcance revisor de este tribunal, sujeto a los hechos declarados probados (sentencias de este tribunal de 18 de enero de 1993 y de 6 de marzo de

2018) y, tras ello, delimita el concepto del derecho fundamental con base a la doctrina constitucional y su alcance dentro del ámbito laboral. Trasladando al caso de autos tal doctrina, señala que resulta evidente que las manifestaciones hechas por el recurrente haciendo uso de medios empresariales no guardaban relación alguna con sus intereses laborales, como tampoco la manifestación a la que acudió (si bien esta última ha de quedar necesariamente fuera del ámbito del conocimiento del recurso). Añade que los derechos fundamentales del trabajador pueden ser modulados en el ámbito laboral por el principio de buena fe contractual y que el recurrente no ostentaba un derecho indiscriminado y absoluto a realizar manifestaciones políticas en el marco de su relación de trabajo amparándose en la libertad ideológica. E insiste en que el aspecto clave no es la concreta ideológica del recurrente o un determinado posicionamiento político en su esfera individual, sino la utilización de los medios empresariales para realizar comentarios políticos. De este modo, el banco no habría vulnerado los derechos fundamentales del actor, y la sentencia impugnada (que declaró la procedencia del despido) no habría provocado tampoco la infracción del art. 16 de la Constitución.

A continuación, se trae a colación la sentencia de este tribunal de 10 de mayo de 2021 (que enjuició los comentarios publicados a través de “Facebook” sobre la muerte de un torero), que parte de la base de que el ejercicio de la libertad de expresión no puede servir de excusa para el insulto, ni tampoco ser instrumento para menoscabar la dignidad del ser humano y su propio valor como persona. Tal doctrina debería servir como parámetro interpretativo para la resolución del presente recurso de amparo, toda vez que 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.

10. Por providencia de 29 de junio de 2023 se fijó para deliberación y votación de la presente sentencia el día 3 de julio de 2023.

II. Fundamentos jurídicos

1. Objeto del recurso y pretensiones de las partes

El presente recurso de amparo tiene por objeto determinar si el despido del recurrente (director de la sucursal en Madrid del Banque Chaabi du Maroc) vulneró su derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), al poder tener como motivo su participación en una manifestación pública en defensa de los ciudadanos del Valle del Rif en la que se denunciaba la situación política en la que se encontraba la región dentro del Reino de Marruecos. Su despido fue calificado como nulo por la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, al concurrir a juicio de este órgano judicial suficientes elementos indiciarios de la vulneración constitucional denunciada que no fueron desvirtuados por la demandada y que ponían de manifiesto que la causa esgrimida en la carta de despido por la entidad bancaria (próxima a la monarquía marroquí) enmascaraba el verdadero motivo del despido, a saber, el hecho de haber acudido a la citada manifestación.

La anterior resolución fue revocada por la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declaró la procedencia del despido al considerar concurrente la causa esgrimida en la carta de despido, como era, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, al haber hecho el trabajador un uso indebido de la imagen y medios de la empresa en redes sociales mediante la publicación de fotografías tomadas en su despacho con mensajes políticos superpuestos.

El fiscal interesa la estimación del recurso de amparo planteado, en tanto que entiende que habiéndose aportado indicios suficientes de la vulneración no fueron rebatidos por la demandada, ya que no logró probar que el despido estuviera desvinculado del ejercicio del derecho a la libertad ideológica del recurrente en amparo. A su juicio, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid impugnada habría ignorado la dimensión constitucional de la cuestión planteada, limitándose a acoger la causa aparente del despido alegada por la empresa.

El Banque Chaabi du Maroc solicita, en primer lugar, la inadmisión del recurso al entender que carecería de objeto, pues se habría planteado de forma defectuosa, por cuanto que lo que realmente se estaría cuestionando sería la valoración realizada por el tribunal ad quem de las circunstancias del caso, lo que exigía la alegación de la eventual infracción del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Además, con carácter subsidiario, insta la desestimación del recurso al negar la concurrencia de la infracción del precepto constitucional invocado (art. 16.1 CE), en la que medida que el motivo de la extinción del contrato fue el expresado en la carta de despido, de suficiente gravedad para justificar la sanción impuesta.

2. Precisiones previas

Antes de entrar en el examen de fondo, resulta necesario realizar una serie de precisiones previas, tanto sobre el objeto como respecto de los óbices de procedibilidad opuestos por el Banque Chaabi du Maroc, ya que la inicial decisión de admisión a trámite del recurso de amparo no impide que, de oficio o a instancia de parte, como ahora sucede, puedan analizarse en sentencia los presupuestos procesales para la viabilidad del recurso (SSTC 130/2018, de 12 de diciembre, FJ 2, y 6/2023, de 20 de febrero, FJ 2).

a) Planteamiento del recurso: alega la entidad financiera demandada que la parte recurrente habría incumplido con su carga de concretar debidamente los preceptos constitucionales infringidos, fijando con precisión el amparo solicitado (arts. 44 y 49, ambos de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional). A su juicio, la demanda no identificaría correctamente el derecho fundamental afectado, por cuanto que la pretensión articulada no estaría conectada, en realidad, con el derecho invocado (la libertad ideológica reconocida en el art. 16.1 CE), sino con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en la medida que lo verdaderamente discutido sería la valoración judicial de las circunstancias del caso. Esa carencia en la identificación o especificación del precepto constitucional controvertido le habría dificultado a la entidad bancaria formular sus alegaciones, siendo un defecto insubsanable que debería determinar la inadmisión del recurso de amparo.

Debe aclararse que lo que hace la entidad financiera es rehacer la demanda de amparo para provocar una suerte de silogismo demostrativo a través del cual alcanza una conclusión que le sirve para oponerla como óbice de procedibilidad. En efecto, partiendo de la obligada invocación previa de toda lesión de un derecho fundamental (premisa mayor), identifica la

eventual concurrencia de una lesión diferente a la denunciada (premisa menor), para deducir la existencia de un óbice de procedibilidad (conclusión), la falta de invocación de esa otra vulneración. Este tribunal no puede aceptar ese método argumentativo, lo que ya es suficiente para rechazar el pretendido óbice. En cualquier caso, basta la lectura de la demanda de amparo para comprobar la inexistencia de duda alguna sobre su contenido, pues toda la argumentación del recurrente gira en torno a la eventual vulneración del art. 16.1 CE, concretamente, sobre la participación en una manifestación pública por la defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif como única causa de su despido, como así le fue reconocido por la sentencia de instancia, pero no por la de suplicación. Reclama, pues, que se reconozca la lesión constitucional del art. 16 CE provocada, en primer lugar, por la entidad financiera, y solo en la medida en que no reparó la infracción denunciada, por el órgano de suplicación.

Según lo que antecede, el objeto del presente recurso de amparo lo constituye la eventual infracción del derecho fundamental a la libertad ideológica (art. 16 CE), de carácter sustantivo, lo que nos impide limitarnos 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. Pero no solo eso. Incluso si el recurrente hubiera alegado en su demanda también la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), el canon de control que impone ese precepto hubiera quedado absorbido por el propio del derecho sustantivo sobre el que se centra toda la fundamentación del recurso (por todas, SSTC 14/2002, de 28 de enero, FJ 5, y 182/2015, de 7 de septiembre, FJ 5), a saber, la infracción del derecho a la libertad ideológica reconocido en el art. 16.1 CE.

En suma, hay que descartar el óbice alegado por la entidad bancaria, ya que en cumplimiento del art. 49 LOTC, la demanda de amparo expone con claridad y concisión los hechos que la fundamentan, el precepto constitucional que se estima infringido y el amparo solicitado. Todo ello ha permitido a las partes personadas en el presente proceso constitucional poder evacuar el trámite conferido en el art. 52 LOTC con plenitud de conocimiento sobre el objeto y alcance del presente proceso constitucional, sin atisbo alguno

de indefensión, como queda materialmente demostrado con las extensas y detalladas alegaciones formuladas por la entidad financiera.

b) Especial trascendencia constitucional: opone también la parte demandada como causa de inadmisión la falta de especial trascendencia constitucional del recurso de amparo. Este otro motivo debe ser rechazado también ante la ausencia de la más mínima argumentación que lo sostenga. Antes que nada, es necesario subrayar que quien niega la concurrencia de aquel requisito tiene la carga de argumentar las razones por las cuales considera que la lesión denunciada carece de la necesaria importancia para “la interpretación de la Constitución, para su aplicación o para su general eficacia, y para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales” [art. 50.1 b) LOTC], especialmente cuando el planteamiento del óbice se produce en un momento en el que ya se ha adoptado una decisión de admisión por parte de este tribunal (en la providencia de 10 de febrero de 2021), derivada de un enjuiciamiento inicial sobre su concurrencia, por plantear un problema o una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina [STC 155/2009, FJ 2 a)].

En cualquier caso, para descartar cualquier tipo de duda sobre la existencia de una especial trascendencia constitucional, hay que añadir ahora que este tribunal ha tenido la oportunidad de analizar el alcance del derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE) dentro del específico contexto de la relación laboral, por ejemplo, al examinar decisiones discrecionales de cese de trabajadores (STC 190/2001, de 1 de octubre), al enjuiciar el sistema de selección y contratación de profesores de religión católica en los centros de enseñanza públicos (SSTC 128/2007, de 4 de junio; 51/2011, de 14 de abril, y 140/2014, de 11 de septiembre), o al analizar el despido de profesores que no se ajustaban al ideario educativo del centro en que prestaban servicios (STC 47/1985, de 27 de marzo, y 106/1996, de 12 de junio). En el presente recurso de amparo, sin embargo, se 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).

Aunque existe una resolución de este tribunal sobre un problema similar, la STC 20/2002, de 28 de enero (relativa al despido de un director de una oficina bancaria por las afirmaciones vertidas, en su calidad de accionista, en la junta de accionistas del grupo), lo cierto es que existe una diferencia sustancial entre aquella y el asunto ahora analizado. En aquel supuesto, lo cuestionado fue el despido derivado de ciertas manifestaciones vertidas en una reunión privada (junta de accionistas de la entidad bancaria), mientras que lo que se plantea en este caso es la posibilidad de que el despido haya tenido como fundamento real la participación del demandante de amparo en una reunión pública (la manifestación celebrada en Madrid). En el primer supuesto, el despido habría afectado a la libertad de expresión, mientras que, de considerarse demostrado que la causa del despido en este caso fue la participación en la manifestación, lo afectado sería el derecho a la libertad ideológica, que haría necesario un nuevo pronunciamiento de este tribunal.

Por consiguiente, existen sobradas razones para adoptar una decisión de fondo por parte de este tribunal [art. 50.1 b) LOTC], que incida en la determinación del alcance de la libertad ideológica en el marco de la relación laboral. Eso sí, dada la naturaleza de los derechos fundamentales en juego, nuestro juicio no ha de ser un control meramente externo de la razonabilidad de la motivación de la resolución judicial impugnada, sino que hemos de aplicar inmediatamente a los hechos probados las exigencias dimanantes de la Constitución para determinar si se ha realizado una ponderación adecuada “que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones que puedan modularlo”, lo que nos permitirá dilucidar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, “si la reacción empresarial que condujo al despido es legítima o, por el contrario, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso ‘el despido no podría dejar de calificarse como nulo’” (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5, y 20/2002, de 28 de enero, FJ 3). Y aunque para ello sea necesario utilizar criterios distintos de los aplicados por los órganos judiciales, ya que sus razones no vinculan a este tribunal ni reducen su jurisdicción a la simple revisión de la motivación de las resoluciones que hayan pronunciado (SSTC 50/2010, de 4 de octubre, FJ 3, y 216/2013, de 19 de diciembre, FJ 3).

c) Delimitación del objeto del recurso: considera el Banque Chaabi du Maroc que, en el caso de descartarse los motivos de inadmisión planteados, el objeto del recuso habría de

limitarse exclusivamente a examinar la eventual infracción del derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), al ser este el único precepto citado en la demanda de amparo, sin tener en cuenta este tribunal otros derechos fundamentales invocados en la vía judicial para fundamentar la demanda de despido: el derecho a la igualdad (art. 14 CE), la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], el derecho de reunión (art. 21 CE) y la libertad sindical (art. 28.1 CE). Afirma que la manifestación a la que acudió el recurrente habría de quedar fuera del ámbito de conocimiento de este recurso, por cuanto que 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.

Tampoco puede aceptarse la delimitación del objeto del recurso pretendida por la entidad bancaria. Es preciso recordar que en la demanda de amparo no resulta necesaria la cita, concreta y numérica del precepto constitucional que proclama el derecho supuestamente vulnerado, ni siquiera la mención de su nomen iuris, para que este tribunal pueda abordar su eventual lesión. Basta con que las alegaciones formuladas por la parte recurrente permitan a este tribunal identificar los términos del debate y las circunstancias de la violación del derecho fundamental o del agravio denunciado, de tal modo que podamos pronunciarnos sobre la cuestión que se nos plantea y reparar, en su caso, la vulneración denunciada (entre otras, STC 41/2012, de 29 de marzo, FJ 4). A estos efectos resulta que, aun cuando la parte recurrente no hace alusión alguna en su demanda de amparo a su condición de representante de los trabajadores, ni tampoco a la lesión de los derechos a la igualdad (art. 14 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE), sí denuncia el hecho de que su empleadora le haya sancionado por la expresión de sus ideas y por haber participado en una manifestación en la que aquellas se publicitaron colectivamente, con la consiguiente afectación de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y de reunión también reconocidos constitucionalmente [arts. 20.1 a) y 21 CE]. Pues bien, no habría obstáculo alguno para apreciar la infracción de estos otros derechos fundamentales conexos al que ha sido alegado expresamente por la parte recurrente, siempre y cuando su análisis haya sido sometido previamente a la consideración de los órganos judiciales, para salvaguardar el principio de subsidiariedad como elemento configurador del amparo constitucional exigido por el art. 44.1 c) LOTC [STC 105/2022, de 13 de septiembre, FJ 2 i)], como así ha sucedido en el presente supuesto según reconoce expresamente la entidad financiera demandada.

Por otra parte, en modo alguno puede quedar fuera del ámbito de nuestro enjuiciamiento la asistencia del recurrente a la manifestación pública del día 2 de junio de 2017 en Madrid, cual pretende la entidad demandada, porque el objeto del presente proceso constitucional lo constituye determinar, precisamente, si su participación en tal acto fue la causa real de su despido, tanto más al afirmar con rotundidad la sentencia de instancia que “las razones esgrimidas por la empresa en la carta de despido, aunque ciertas, fueron construidas y elaboradas por aquella con la intención de cimentar un despido que pudiera tener visos de ser procedente, enmascarando la verdadera causa que hizo que la empresa tomara la decisión de prescindir del trabajador, cual es el hecho de haber acudido este a una manifestación de índole política que se oponía frontalmente con los postulados conservadores y tradicionales de la entidad bancaria empleadora” (fundamento de Derecho segundo).

d) El derecho al honor de las personas jurídicas: la entidad demandada recurre a la STC 93/2021, de 10 mayo (respecto de la publicación en la red social “Facebook” de una noticia sobre el fallecimiento de un torero a consecuencia de una cornada en una plaza de toros), que parte de la base de que el ejercicio de la libertad de expresión no puede servir de excusa para el insulto, ni tampoco como instrumento para menoscabar la dignidad del ser humano y su propio valor como persona, para afirmar que la tutela de la libertad ideológica del trabajador no puede implicar la vulneración del derecho al honor de esa entidad bancaria. Por su parte, la sentencia dictada en suplicación acude para justificar su decisión al contenido —que se limita a transcribir sin juicio o ponderación de ninguna clase— de la STC 85/1992, de 8 de junio (con relación a la naturaleza de las expresiones vertidas por un locutor en un programa radiofónico respecto de un concejal), en la que señalaba que el derecho al honor, no solo es un límite a las libertades de expresión y comunicación, sino que es un derecho fundamental derivado de la dignidad de la persona, confiriendo a su titular “el derecho a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás” (FJ 4). Con ello, una y otra, pretenden convertir el objeto de la controversia (la asistencia a una manifestación en favor de los ciudadanos del Rif como eventual causa determinante del despido), en un debate sobre determinadas afirmaciones del demandante efectuadas en la red social “Facebook” durante los cinco meses previos a su participación en el controvertido acto público, planteando así un conflicto entre los derechos a la libertad de expresión de este y al “honor” de la entidad financiera, respectivamente garantizados en los arts. 20.1 a) y 18.1 CE.

A tal efecto, es necesario recordar que aunque con carácter general la titularidad de los derechos fundamentales y libertades públicas corresponde a las personas naturales, por derivar un buen número de ellos —ex art. 10.1 CE— de la dignidad de la persona y el desarrollo de su personalidad, lo cierto es que ello no ha obstado a que este Tribunal Constitucional haya reconocido también a las personas morales (públicas o privadas) ciertos derechos fundamentales y libertades públicas (STC 64/1988, de 12 de abril, FJ 1), como el derecho al honor. Y ello porque “el derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación en que consiste” no es patrimonio exclusivo de las personas físicas [STC 139/1995, de 26 de septiembre, FJ 5, y también SSTC 214/1991, de 11 de noviembre, FJ 6 b); 183/1995, de 11 de diciembre, FJ 2, y 79/2014, de 28 de mayo, FJ 3]. Ahora bien, al no ser el prestigio, la reputación o el buen nombre en la consideración ajena, términos exactamente identificables con el honor, le hemos asignado “un nivel más débil de protección” del que corresponde atribuir al derecho al honor de las personas físicas (SSTC 107/1988, de 8 de junio, FJ 2; 139/1995, de 25 de septiembre, FJ 5, y 20/2002, de 28 de enero, FJ 7).

En consecuencia, 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.

3. Doctrina constitucional aplicable

a) El derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE): como hemos tenido la oportunidad de subrayar, el derecho a la libertad ideológica reconocido en el art. 16.1 CE es esencial para nuestro Estado social y democrático de Derecho por su estrecha vinculación con

el pluralismo político (SSTC 177/2015, de 22 de julio, FJ 5, y 81/2020, de 15 de julio, FJ 12). Comprende, como dimensión interna, la posibilidad de “adoptar una determinada posición intelectual ante la vida y cuanto le concierne, y a representar o enjuiciar la realidad según personales convicciones” y, como dimensión externa, un “agere licere, con arreglo a las propias ideas” sin sufrir por ello sanción o demérito, ni padecer la compulsión o la injerencia de los poderes públicos o de los particulares (SSTC 81/2020, FJ 12, y 93/2021, de 10 de mayo, FJ 7). Dado que sin ella no serían posibles los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico que se propugnan en el art. 1.1 CE para constituir el Estado social y democrático de Derecho, se hace necesario que su ámbito no se recorte ni tenga “más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”, como expresamente determina el art. 16.1 CE (STC 190/2020, de 15 de diciembre, FJ 3).

Finalmente, también hemos subrayado el vínculo que tiene la libertad ideológica con la libertad de expresión, en la medida en que la libertad de ideas conlleva el derecho a expresarlas libremente, garantizado en el art. 20.1 a) CE (SSTC 177/2015, de 22 de junio, FJ 5, y 190/2020, de 15 de diciembre, FJ 3); y también con el derecho de reunión (art. 21 CE), al permitir, a través de una asociación transitoria de personas, la manifestación colectiva de la libertad de expresión, sirviendo al intercambio o exposición de ideas, a la defensa de intereses o a la publicidad de problemas y reivindicaciones, constituyendo, por tanto, un cauce relevante del principio democrático participativo (SSTC 42/2000, de 14 de febrero, FJ 2; 301/2006, de 23 de octubre, FJ 2, y 47/2022, de 24 de marzo, FJ 8).

b) La libertad ideológica en el ámbito laboral: centrándonos ya en el ámbito específico de las relaciones laborales, hay que comenzar recordando, ante todo, que la celebración de un contrato de trabajo no implica para el trabajador la privación de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, y que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima tampoco que hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas [por todas, SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3; 146/2019, de 25 de noviembre, FJ 4, y 119/2022, de 29 de septiembre, FJ 4 A a)]. Es preciso que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de estos en el ordenamiento jurídico, la “modulación” que el contrato de trabajo puede producir en su

ejercicio “ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin” (por todas, SSTC 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3, y 146/2019, de 25 de noviembre, FJ 4; y, en tal sentido, con relación al alcance permisible de la restricción, SSTEDH de 29 de febrero de 2000 , asunto Fuentes Bobo c. España, y de 12 de septiembre de 2011, asunto Palomo Sánchez y otros c. España).

Partiendo de lo anterior, concretamente con relación al derecho a la libertad ideológica, hemos apreciado que la misma puede sufrir restricciones cuando el trabajador presta servicios en empresas de tendencia ideológica, como ocurre en el caso de los centros educativos privados que cuentan con un ideario definido. De tal modo que, cuando se realiza una “actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente”, puede estar justificado el despido del trabajador al que se le impute tal conducta si resulta probado “el ataque abierto o solapado” a ese ideario. Pero, incluso en tales casos en los que puede estar justificada la injerencia empresarial en el disfrute del derecho, esta no puede ser ilimitada, ya que la simple disconformidad de un trabajador respecto a tal ideario no puede ser causa de despido “si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en algunas de las actividades educativas del centro” (SSTC 47/1985, de 27 de marzo, FJ 3, y 106/1996, de 12 de junio, FJ 3).

La precedente doctrina, sin embargo, difícilmente puede ser trasladable, 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 (STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 4). No cabe duda de que, en tales supuestos, las creencias ideológicas que pudiera tener y manifestar el trabajador resultan irrelevantes para desempeñar las prestaciones dimanantes de su contrato laboral, y la expresión, individual o colectiva (uniéndose a grupos que compartan sus ideas) no puede ser motivo de sanción empresarial. Se ha de tener siempre presente, en definitiva, que la libertad ideológica se garantiza por la Constitución “sin más limitaciones, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley” (art. 16.1 CE). Por consiguiente, cualquier norma o decisión que coarte su ejercicio requerirá una “rigurosa ponderación” (STC 159/1986, de 16 de diciembre, FJ 6), sin que el juicio que este tribunal efectúe al respecto se pueda circunscribir, como ya ha quedado apuntado, a un examen

externo de la suficiencia y consistencia de la motivación de la resolución impugnada bajo el prisma del art. 24.1 CE, siendo necesario ponderar el conflicto entre los distintos intereses en juego, determinando si los derechos fundamentales del trabajador se han visto menoscabados [por todas, la citada STC 172/2021, FJ 2 a)].

c) La inversión de la carga de la prueba para la efectividad de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: este tribunal ha venido resaltando de forma inveterada la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, hemos señalado que, cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe a su autor la carga de probar que su actuación obedece a motivos extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. No obstante, para imponer tal carga, quien denuncia la conducta debe aportar previamente unos indicios razonables y suficientes de que el acto impugnado ha podido lesionar sus derechos fundamentales. No es suficiente, en consecuencia, la mera alegación de la vulneración constitucional, ya que al demandante le corresponde presentar un indicio razonable de que la lesión denunciada se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para, una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable su decisión (SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3, y 67/2022, de 2 de junio, FJ 5). No se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 9), sino de que su actuación ha venido fundada en causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, que cuentan con una entidad suficiente para adoptar la decisión extintiva, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 140/2014, de 11 de septiembre, FJ 7, y 51/2021, de 15 de marzo, FJ 3).

d) Despidos “pluricausales”: la doctrina anteriormente expuesta sobre la distribución de la carga probatoria es también aplicable en el caso de los despidos pluricausales, que son aquellos en los que, sin perjuicio de la existencia de una aparente causa legal justificativa de la decisión empresarial extintiva concurre, al mismo tiempo, un trasfondo eventualmente lesivo de un derecho fundamental, lo que exige que el empresario acredite que su decisión

cuenta con una justificación objetiva y razonable que permita excluir cualquier propósito lesivo de un derecho fundamental (por todas, SSTC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 5, y 125/2008, de 20 de octubre, FJ 6).

El panorama indiciario aportado por el trabajador podrá neutralizarse por el empleador acreditando de manera plena la concurrencia de la causa legal expresada en la carta de despido, siempre que el resultado probatorio revele la desconexión de la decisión adoptada con un propósito contrario al derecho fundamental invocado. Ciertamente, la existencia de un motivo legal de despido que posibilite declararlo como procedente “no permite descartar —en todo caso y sin excepción— que este sea lesivo de derechos fundamentales” (STC 41/2006, FJ 5).

En suma, cuando se ventila un despido pluricausal, el empresario habrá de acreditar que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita “excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado” (por todas, STC 125/2008, FJ 6).

4. Enjuiciamiento del caso

a) Actividad empresarial neutra: como ha quedado expuesto a lo largo de esta resolución, el recurrente en amparo trabajaba como director de sucursal, en Madrid, del Banque Chaabi du Maroc, próximo a la monarquía marroquí. Tras participar en una manifestación por la defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif, en la que se denunciaba la situación política de la región dentro del Reino de Marruecos, la entidad bancaria le suspendió de empleo y le abrió una investigación para clarificar lo sucedido. Transcurridos dos meses, le notificó su despido disciplinario, por constatarse en el curso de las averiguaciones un uso indebido de los medios y de la imagen del banco, al haber publicado en redes sociales fotos con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo.

Antes de adentrarnos en el enjuiciamiento que nos corresponde, hemos de dejar claro que la demandada no es una empresa “ideológica”, que tenga por finalidad la promoción y defensa de sus ideas y que, en consecuencia, pudiera exigir a sus trabajadores una conducta congruente con su ideario. Se trata de una entidad bancaria que tiene como objetivo y fin el

ofrecimiento de servicios de carácter financiero desarrollando, por lo tanto, una actividad calificable como “neutra”. De este modo, mientras que en el caso de las empresas con ideario (por ejemplo, los centros docentes privados), el ataque por parte de un profesor del ideario del centro supone una confrontación entre dos derechos fundamentales —la libertad de cátedra del profesor [art. 20.1 c) CE] y la libertad de enseñanza del titular del centro (art. 27.1 CE)—, en los supuestos de empresas con actividades neutras, como sucede en el presente supuesto, solo concurre un derecho fundamental —la libertad ideológica del trabajador expresada a través de su derecho de reunión [art. 16.1, en conexión con los arts. 20.1 a) y 21, todos ellos de la CE]— que se ejerce frente al poder de dirección del empresario y las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. Y 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” [STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 4 A)].

La ideología, en definitiva, ni constituye el fundamento de la actividad empresarial, ni puede justificar la restricción de los derechos fundamentales de sus trabajadores, por mucho que el banco pudiera ser próximo a la monarquía marroquí (como expresamente señaló el hecho probado tercero de la sentencia de instancia y mantuvo la entidad bancaria al oponerse a la demanda de despido) o poseyera unos “valores” radicalmente opuestos a los del recurrente (como sostuvo también aquella en su recurso de suplicación).

Partiendo, por lo tanto, de que el recurrente no trabajaba en una empresa ideológica, que tuviera un ideario que pudiera permitir la modulación de las libertades constitucionales de sus empleados en los términos que han sido examinados por este tribunal, debemos ahora analizar si el recurrente en amparo ha aportado una prueba verosímil de la vulneración denunciada, es decir, si ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción de la discriminación ideológica denunciada, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que los hechos motivadores de su actuación se presentan razonablemente ajenos a todo móvil discriminatorio.

b) Panorama indiciario: del relato fáctico de la sentencia de instancia (que se mantuvo inalterado en el grado de suplicación) 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.

En efecto, el recurrente logró acreditar (como así consta en la sentencia de instancia) que: (i) el 2 de junio de 2017 se manifestó en Madrid en defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif (hecho probado tercero); (ii) el siguiente día 5 de junio, su empleadora le notificó la apertura de un procedimiento de investigación, sin concretar los motivos, indicando únicamente haber tenido conocimiento “de unos hechos que podrían ser constitutivos de una falta laboral de carácter muy grave” (hecho probado tercero); (iii) una vez que la entidad bancaria tuvo conocimiento de que el trabajador había acudido a tal manifestación, la directora general en España de la entidad bancaria demandada recibió el encargo de los responsables marroquíes del grupo empresarial, de investigar los actos y la conducta del recurrente para clarificar lo sucedido (fundamento de Derecho tercero); (iv) la investigación se prorrogó hasta en tres ocasiones, mediante comunicaciones similares (sin especificar la causa de la investigación) hasta el día 28 de julio de 2017, fecha en la que se abrió al recurrente un expediente contradictorio (hechos probados cuarto y quinto); (v) durante todo ese tiempo, al recurrente se le mantuvo apartado del trabajo al tomarse como medida cautelar la suspensión de empleo (hecho probado tercero); (vi) la notificación del despido disciplinario se produjo el 10 de agosto de 2017, alegándose como motivo la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza por el uso indebido de la imagen del banco en redes sociales, al haberse publicado imágenes con mensajes políticos tomadas en su despacho (hecho probado sexto); (vii) la entrada de la entidad bancaria en el perfil del recurrente (de libre acceso) en la red social “Facebook” se produjo —según la carta de despido— el día 13 de julio de 2017; y (viii) las publicaciones que motivaron el despido constaban en la red social desde meses antes del inicio de la investigación, concretamente, desde el 10 de enero de 2017 y fechas sucesivas (hecho probado séptimo).

El conjunto de las circunstancias señaladas es suficiente para fundar un panorama indiciario lesivo de sus derechos fundamentales, pues los anteriores hechos ponen de manifiesto la razonable sospecha de que el despido del recurrente pudiera haber tenido por causa real el ejercicio de su derecho a poder expresar libremente su ideología en defensa de los derechos de los ciudadanos del Rif (contraria a la de su empleadora) en la manifestación pública que tuvo lugar el día 2 de junio de 2017, y no el motivo indicado en la carta de

despido (uso de imágenes corporativas en la red social), que solo fue descubierto en el curso de la investigación tras su participación en la controvertida manifestación.

Resulta evidente, entonces, la correlación y proximidad temporal entre la asistencia del recurrente a la manifestación, en la tarde del viernes 2 de junio de 2017, y la inmediata decisión empresarial de apartarle de su puesto de trabajo y de comenzar a investigarlo el siguiente lunes 5 de junio. Esa relación de causa-efecto fue corroborada por la directora general en España de la entidad empleadora, según la cual, “una vez tuvo conocimiento de que el trabajador había acudido a la manifestación del día 2 de junio ya mencionada, recibió el encargo por medio de llamadas telefónicas de los responsables marroquíes del grupo empresarial de investigar los actos y la conducta de don Jaouad para clarificar lo sucedido” (fundamento de Derecho segundo de la sentencia de instancia). Como señaló el juzgado, no resultaba creíble la necesidad de abrir un proceso de investigación (que duró más de dos meses y que mantuvo al recurrente suspendido de empleo), cuando ya había tenido conocimiento de “lo sucedido” por los medios de comunicación.

También refuerza el panorama discriminatorio señalado, el que las imágenes publicadas en redes sociales, que según la empresa motivaron el despido del recurrente, se descubrieran el día 13 de julio de 2017, esto es, bien avanzada la investigación (concretamente, transcurridos treinta y ocho días desde su inicio), lo que evidencia que no pudieron ser el motivo de las decisiones de suspensión de empleo y de la apertura del procedimiento de investigación acordadas el día 5 de junio anterior. En cualquier caso, resulta significativo que tales publicaciones figurasen en una conocida red social desde meses antes del inicio de la investigación y que, siendo el perfil público del recurrente de libre acceso, la entidad bancaria procediera a revisar su contenido solo tras tener conocimiento de la participación del recurrente en la manifestación pública controvertida.

Aunque lo anterior permitiría apreciar la existencia de indicios suficientes de la eventual conexión entre la decisión de despido y el ejercicio por el recurrente de su derecho a la libertad ideológica, es patente también que, como consta en los antecedentes de hecho de la resolución de la instancia, otra empleada de las misma entidad bancaria (asesora comercial) fuese despedida de forma inmediata tras participar en la citada manifestación, y que tal despido recibiera la calificación de improcedente al no acreditar la empresa la causa esgrimida (disminución del rendimiento y mala relación con la clientela).

Todas estas circunstancias nos permiten afirmar, en concordancia con lo apreciado por el juzgador de instancia y lo sostenido por el fiscal, que el recurrente logró acreditar unos hechos que conformaban un panorama indiciario de discriminación ideológica, generando la razonable sospecha, apariencia o presunción de que las medidas adoptadas en su contra (suspensión de empleo, sometimiento a investigación y, finalmente, sanción de despido) tuvieron por causa real su participación en una manifestación pública en la que se expresaron ideas, y se hicieron denuncias y reclamaciones no compartidas por su empleadora en torno a la situación política del Valle del Rif dentro del Reino de Marruecos.

c) Inversión del onus probandi: habiendo aportado el recurrente suficientes indicios razonables de que el acto impugnado (despido) podía vulnerar su derecho a la libertad ideológica, incumbía al autor de la medida disciplinaria la carga de probar que su actuación obedeció a motivos extraños a todo propósito atentatorio de tal derecho fundamental. La entidad bancaria demandada no cumplió, sin embargo, con la carga probatoria que sobre ella pesaba, al no demostrar que las razones reales de su decisión fueran ajenas al móvil discriminatorio denunciado, o que los hechos indiciarios ofrecidos por el actor carecieran de conexión alguna con la decisión de despido. En efecto, aunque, como ha quedado dicho, la confluencia junto al panorama indiciario de un motivo concomitante de justificación de la extinción del contrato no la exoneraba de la carga de neutralizar los indicios, se limitó a probar la concurrencia de un incumplimiento laboral sancionable con el despido (descubierto durante la fase de investigación abierta al recurrente tras su asistencia a la manifestación), sin realizar esfuerzo alguno para desvirtuar los claros indicios de discriminación aportados de contrario.

Tal y como apreció el juzgador de instancia, teniendo en cuenta el relato de hechos y el panorama indiciario aportado por el actor, no resultaba verosímil que la decisión extintiva obedeciera a la causa alegada en la carta de despido (uso indebido de la imagen y medios de la empresa en las redes sociales), por cuanto que había resultado acreditada, de un lado, la clara conexión existente entre la participación del actor en la manifestación pública y las medidas adoptadas (suspensión de empleo e inicio de un largo procedimiento de investigación sin especificar su causa y que desembocó en la sanción de despido); de otro, que las imágenes que según la empresa provocaron el despido figuraban desde meses antes del inicio de la investigación en la red social, sin que se hubiera adoptado medida alguna al respecto, a pesar

de ser el perfil público del trabajador de libre acceso. Por consiguiente, del relato de hechos probados cabía razonablemente deducir, como afirmó la sentencia de instancia, que tal fase investigadora tuvo como única finalidad “intentar encontrar una causa en la que fundamentar legítimamente el despido ya decidido, y que no fuera la mera asistencia a una manifestación desconectada con la actividad empresarial que pudiera incurrir en vulneración de derechos fundamentales” (fundamento de Derecho segundo).

A pesar de que la demandada no cumplió con la carga probatoria que le incumbía, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que ahora se impugna asumió sin más las razones ofrecidas por la empresa demandada, aunque careciese de la fundamentación que resultaba constitucionalmente exigible para desvirtuar el panorama indiciario acreditado de contrario. Aunque el juzgador de instancia había concluido, en correcta aplicación de la doctrina constitucional sobre la prueba indiciaria y la inversión del onus probandi, que la empresa no había conseguido ofrecer una causa legítima desvinculada del motivo de discriminación denunciado que amparase su decisión extintiva de la relación laboral, aquella sala de lo social se conformó con las manifestaciones vertidas en la carta de despido, no haciendo ponderación alguna de los diversos indicios de discriminación aportados por el trabajador, como tampoco de los argumentos ofrecidos por el juzgador de instancia para declarar el despido nulo por lesión del derecho fundamental. Simplemente, la Sala 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.

La resolución judicial recurrida respaldó, en suma, una injerencia empresarial en el ejercicio de los derechos fundamentales del recurrente que contraviene nuestra Constitución, al haber permitido que un trabajador fuera sancionado con el despido por tener unas determinadas convicciones ideológicas opuestas a las de su empresa (derecho a la libertad ideológica en su dimensión interna) y por haber actuado de conformidad a ellas (dimensión externa de agere licere), expresándolas de forma pacífica, junto a otros que las compartían, en un foro público de protesta y reivindicación ajeno a la relación laboral. No hay que olvidar que nuestro sistema constitucional de relaciones laborales impone la tutela del trabajador frente a las injerencias injustificadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales, procedan de los poderes públicos o de los particulares, dada la “posición prevalente” que ocupan

aquellos dentro del ordenamiento jurídico en cuanto “proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y fundamento del propio Estado democrático (art. 1 CE)” [STC 18/2020, de 10 de febrero, FJ 5 d)], sin que exista un “deber genérico de lealtad con significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial” (entre muchas, STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 5).

5. Conclusión

A la vista de todo lo que antecede, la insuficiencia de la prueba aportada por la empresa para desvirtuar el panorama indiciario descrito trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad. Por esta razón, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid impugnada en el presente recurso de 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 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.

Las consideraciones que anteceden conducen a la estimación del amparo. Solo resta, sin embargo, antes de pronunciar el fallo al que conduce la presente sentencia, determinar el alcance de los pronunciamientos previstos en el art. 55 LOTC. Dado que la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, declaró la nulidad de la conducta de la empresa por lesión del derecho fundamental, bastará para restablecer al recurrente en amparo en la integridad de su derecho con confirmarla en todos sus pronunciamientos, anulando tanto la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como el auto de 11 de junio de 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ha venido a confirmarla.

F A L L O

Ha decidido

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por don Jaouad Ballasah y, en su virtud:

1º Declarar que ha sido vulnerado su derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), en conexión con los derechos a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y de reunión (art. 21 CE).

2º Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia núm. 525/2019, de 29 de mayo de 2019, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (recurso de suplicación núm. 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 Tribunal Supremo (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3594-2019).

3º Declarar la firmeza de la sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio de 2018, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid (autos de despido núm. 1069-2017).

Publíquese esta sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a tres de julio de dos mil veintitrés.