

## EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD IDEOLÓGICA EN LAS RELACIONES LABORALES. EL AMPARO CONSTITUCIONAL

*Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 79/2023, de 3 de julio  
ECLI:ES:TC:2023:79*

MAIEDAH JALIL NAJI\*

**SUPUESTO DE HECHO:** El Tribunal Constitucional resuelve el recurso de amparo núm. 3638-2020, promovido 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, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm.525/2019, de 29 de mayo, y que declara la procedencia del despido disciplinario sufrido por un trabajador (director de la sucursal sita en Madrid de un banco marroquí). Considera acreditada la causa esgrimida en la carta de despido basada en la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. Concretamente, el despido se fundamentaba en que había quedado demostrado que el trabajador hizo 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 de contenido político. Con este pronunciamiento, el TSJM revocaría la anterior resolución de instancia<sup>1</sup> en la que se calificaba el despido como nulo, al apreciarse en la demanda un panorama indiciario lo suficientemente solvente, de la vulneración de derechos fundamentales y que no fue desvirtuado por la empleadora. Dicho panorama indiciario ponía de manifiesto que la causa esgrimida en la carta de despido por la entidad bancaria enmascaraba el verdadero motivo del despido: la participación del trabajador 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.

**RESUMEN:** El Tribunal Constitucional se pronuncia por primera vez acerca de la eventual infracción del ejercicio del derecho de libertad ideológica (art.16 CE) en el marco de una relación laboral y sin que la parte empleadora pueda considerarse organización ideologizada o de tendencia. De esta forma, en

\*Contratada FPU, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Sentencia núm. 217/2018, de 15 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid.

aplicación de la doctrina constitucional relativa al derecho fundamental de libertad ideológica y basándose en la inversión de la carga probatoria para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, se concede el amparo. La medida empresarial adoptada se encuadra dentro de los denominados despidos “pluricausales” y se declara vulneradora del derecho a la libertad ideológica, en conexión con las libertades de expresión [art. 20.1 a) CE] y de reunión (art. 21.1 CE).

### ÍNDICE:

1. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD IDEOLÓGICA. UNA DELIMITACIÓN INICIAL
2. LAS GARANTÍAS JURISDICCIONALES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL: EL DESPIDO “PLURICAUSAL”
3. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD IDEOLÓGICA EN EL TRABAJO Y LA CONCURRENCIA CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VS. PROCESO JUDICIAL

## 1. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD IDEOLÓGICA. UNA DELIMITACIÓN INICIAL

Aunque son numerosas las ocasiones en que el Tribunal Constitucional (en adelante TC) se ha pronunciado acerca de la eficacia de los derechos fundamentales de las personas en el trabajo, todavía y en el concreto ámbito de las relaciones laborales, existen facetas aún inexploradas doctrinalmente y por ende carentes de tutela constitucional. A esta tarea se dedica la Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional núm. 79/2023, de 3 de julio (en adelante, STC 79/2023)<sup>2</sup>, en la que se basa el presente comentario, y que contiene una doctrina novedosa en nuestra disciplina sobre el ejercicio del derecho fundamental a la libertad ideológica de las personas trabajadoras<sup>3</sup>.

La libertad ideológica como derecho fundamental se reconoce en el artículo 16 de la Constitución Española (en adelante, CE) cuando dispone que: “1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley; 2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”. De esta forma se integran en un mismo precepto

<sup>2</sup> ECLI:ES:TC:2023:79

<sup>3</sup> Sobre la existencia de una especial transcendencia constitucional de esta resolución y la novedad de la cuestión planteada, *vid.* F.J. 2 b) de la STC 79/2023.

dos derechos autónomos con significado y contenido diferenciado<sup>4</sup>, pudiendo distinguir de un lado, la libertad ideológica (y creencias), y de otro, la libertad religiosa y de culto<sup>5</sup>.

En su conjunto, los derechos reconocidos en el artículo 16 CE conforman la denominada libertad de pensamiento o de conciencia, y general, se corresponde con los derechos de todas las personas “para poder escoger o elaborar por sí misma las respuestas que estime más convenientes a los interrogantes que le plantea su vida personal y social, de comportarse de acuerdo con tales respuestas y de comunicar a los demás lo que considere verdadero”<sup>6</sup>. En este sentido, la libertad de pensamiento como derecho fundamental reconocido en el artículo 16 debe entenderse en un sentido amplio e incluyente de todas aquellas manifestaciones que de alguna manera sean consecuencia de las opiniones o creencias, tal y como figura su formulación en todos los textos internacionales sobre derechos humanos<sup>7</sup>.

Así lo señala el TC cuando examina si la afiliación sindical está dentro del marco protector del art.16 CE, y sostiene que efectivamente la libertad de

<sup>4</sup> Rollnert Liern, G., “La cuestión terminológica: libertad ideológica, libertad de pensamiento, libertad de conciencia y objeción de conciencia”, *Laicidad y libertades: escritos jurídicos*, núm.1, 2001, pp.333-364.

<sup>5</sup> Un estudio sobre la vigencia de ésta última en las relaciones laborales en: Jalil Naji, M., “La diversidad religiosa en el ámbito laboral. Problemas y soluciones”, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios sociales y nuevos retos para la igualdad y la salud (España, Portugal, Francia, Italia, Brasil)*, Peter Lang, 2017, pp.79-111.

<sup>6</sup> Prieto Sanchís, L., “La libertad de conciencia”, *Constitución y derechos fundamentales*, 2004, pp. 623-624.

<sup>7</sup> El artículo 9 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales reconoce la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión al disponer que: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos; 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”. En el ámbito europeo se encuentra reconocido en el artículo 10 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, titulado “Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión”, y bajo la siguiente formulación: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio”. De esta forma, el derecho garantizado en el apartado 1 corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 52 de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance. Por lo tanto, las limitaciones deben respetar el apartado 2 de dicho artículo 9, redactado como sigue: “La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de

pensamiento en sentido amplio, “en el contexto democrático gobernado por el principio pluralista que basado en la tolerancia y respeto a la discrepancia y diferencia, es comprensiva de todas las opciones que suscita la vida personal y social, que no pueden dejarse reducidas a las convicciones que se tengan respecto del fenómeno religioso y al destino último de ser humano (...)”, y que “siendo los sindicatos formaciones con relevancia social, integrantes de la estructura pluralista de la Sociedad democrática, no puede abrigarse duda alguna que la afiliación a un sindicato es una opción ideológica protegida por el art. 16 de la CE”<sup>8</sup>. Esta dimensión del espectro jurídico que abarca la libertad de pensamiento sustenta que haya sido catalogada doctrinalmente como un derecho de contenido complejo<sup>9</sup>.

Si nos centramos de nuevo, en el derecho fundamental a la libertad ideológica como derecho autónomo reconocido en la Constitución, el TC le ha atribuido ese mismo carácter “esencial para nuestro Estado social y democrático de Derecho por su estrecha vinculación con el pluralismo político<sup>10</sup>. Sin la libertad ideológica no serían posibles los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico que se propugnan en su artículo 1.1 para constituir el Estado social y democrático de Derecho”. Esto es, sin ella no serían viables las otras libertades y derechos fundamentales<sup>11</sup>.

El derecho de libertad ideológica hereda la amplitud de su ámbito objetivo de su versión en la formulación más amplia de libertad de pensamiento, y se relaciona estrechamente con su carácter de ser fundamento de la dignidad de la persona y de los derechos inviolables que le son inherentes. Este carácter movilizador de otros derechos fundamentales y, asociado con su carácter previo, concurre en la Sentencia que aquí analizamos. En la que se declararán vulnerados el 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), cuestión que en adelante analizaremos más detenidamente.

En este momento toca hacer una breve delimitación sobre la titularidad, el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad ideológica y sus garantías

la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.’ El derecho garantizado en el apartado 2 corresponde a las tradiciones constitucionales nacionales y a la evolución de las legislaciones nacionales en esta materia.

<sup>8</sup> F.J. 5 de la Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional núm. 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>9</sup> Valdés Dal-Ré, F., “Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de Derecho Comparado”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 2, 2004, pp. 17-18.

<sup>10</sup> F.J.5 de la STC 177/2015, de 22 de julio, y F.J. 12 de la STC 81/2020.

<sup>11</sup> Rodríguez Crespo, M.J., “El ejercicio de la libertad ideológica en el ámbito empresarial: doctrina general y últimos pronunciamientos judiciales”, *Revista de Información Laboral*, núm.8, 2015, p. 46.

como derecho sustantivo. Al respecto, se trata de un derecho de doble titularidad (individual y colectiva)<sup>12</sup>, de doble dimensión (interna y externa) y de doble faceta (negativa y positiva). Esto es, de acuerdo con la doctrina constitucional<sup>13</sup>, la libertad ideológica va a presentar dos ámbitos de protección diferenciados: la dimensión interna, donde tiene lugar la actividad intelectual de la persona, y la dimensión externa, por la que resulta posible exteriorizarla o -en su faceta negativa *ex art.16.2 CE*- no hacerlo. Esta dimensión externa se traduce en 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. 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<sup>14</sup>. Limitación que en el ámbito del trabajo se ha considerado que, con carácter general, se corresponde con todas las normas imperativas que rigen la relación laboral<sup>15</sup>.

En relación con las garantías constitucionales y legales del derecho fundamental de libertad ideológica, se incluyen las típicas de los derechos fundamentales, entre ellas las contenidas en el artículo 53: reserva de ley orgánica que deberá respetar su contenido esencial (art.53.1 y 81.1 CE); tutela ante los Tribunales ordinarios mediante un procedimiento preferente y sumario, y en su caso a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional [art.53.2 y 161.1.a) CE].

El recurso de amparo que aquí se plantea, incluye algunas cuestiones relativas a los presupuestos procesales, y que buscan, sobre todo, atentar contra su viabilidad. Consideramos que merece la pena traerlas a colación por cuanto van a resultar trascendentales en la delimitación el propio objeto del recurso. Concretamente, y según la empresa, el trabajador habría incumplido con su carga de concretar debidamente los preceptos constitucionales infringidos, y por tanto no se habría fijado con precisión el amparo solicitado (*ex arts. 44 y 49*, ambos de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en adelante, LOTC). A su juicio, la demanda

<sup>12</sup> Se trata además de un derecho de titularidad colectiva por cuanto se ha equiparado al derecho de libertad religiosa con el que comparte tratamiento jurídico-constitucional, donde la única diferencia se refiere a la vigencia exclusiva del principio de cooperación, en la dimensión institucional del fenómeno religioso (art.16.3 CE), Prieto Sanchís, L., *op.cit.*, pp. 624-625. Sin embargo, a la hora de afirmar específicamente la titularidad colectiva del derecho fundamental a la libertad ideológica de forma autónoma, la doctrina mantiene una postura menos clara, Díaz Revorio, F.J., “La libertad de pensamiento: un análisis desde la jurisprudencia constitucional española y europea”, *IUS ET VERITAS*, núm. 34, 2007, pp. 87-88.

<sup>13</sup> Por todas, F.J.12 STC 81/2020 y F.J.7 de la STC 93/2021, ambas del 10 de mayo; F.J. 3 de la STC 190/2020, de 15 de diciembre.

<sup>14</sup> Sobre el límite del orden público como concepto jurídico indeterminado, *vid.* Prieto Sanchís, L., *op. cit.*, pp. 626-632.

<sup>15</sup> Lázaro Sánchez, J.L., “Ideología y neutralidad en las relaciones laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. Especial, p. 312.

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<sup>16</sup>.

Frente a estas alegaciones el TC expone que 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 (*ex art.49 LOTC*). Afirmando que “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 (...) 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”<sup>17</sup>.

## **2. LAS GARANTÍAS JURISDICCIONALES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL: EL DESPIDO “PLURICAUSAL”**

En consonancia con el resto de derechos fundamentales, la libertad ideológica como derecho sustantivo no sólo opera en relación con los poderes públicos, sino que también se integra en las relaciones horizontales entre las que destaca la relación laboral<sup>18</sup>. Según el TC, la celebración de un contrato de trabajo no implica para la persona trabajadora la privación de los derechos que la Constitución le reconoce, y que la libertad de empresa (art.38 CE) tampoco legitima intromisiones injustificadas en sus derechos fundamentales y libertades públicas<sup>19</sup>. De esta forma, es preciso que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones de la persona trabajadora dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición

<sup>16</sup> Alegación que se sostiene sobre la base de un método argumentativo “inaceptable” en palabras del TC: “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” [F.J. 2.a) STC 79/2023].

<sup>17</sup> Ídem.

<sup>18</sup> Rodríguez-Piñero, M., “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia”, *Persona y Derecho*, núm.50\*, 2004, pp. 355-372.

<sup>19</sup> Por todas, F.J. 2 STC 88/1985, de 19 de julio; F.J.3 STC 89/2018, de 6 de septiembre; F.J.4 STC 146/2019, de 25 de noviembre; F.J.4 a) STC 119/2022, de 29 de septiembre.

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”<sup>20</sup>.

Esta doctrina será invocada por la STC 79/2023 como fundamento para adoptar una decisión de fondo en el asunto recurrido (esto es, “que incida en la determinación del alcance de la libertad ideológica en el marco de la relación laboral”). Y con ello no centrarse en el control meramente externo de la razonabilidad de la motivación de la resolución judicial impugnada. Se trata por tanto de “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”<sup>21</sup>.

En este momento, resulta necesario detenerse en la importancia que despliegan las reglas especiales de distribución de la carga probatoria para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. La Ley Reguladora de la Jurisdicción social (en adelante LJS) en su art.181.2, incluye lo que se ha denominado la inversión de la carga de la prueba. En virtud de la cual “una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Esta traslación de la carga de la prueba es donde especialmente reside la especialidad de la protección jurisdiccional reforzada de los derechos fundamentales en el ámbito laboral<sup>22</sup>. Se trata de una técnica procesal que surge ya desde las primeras sentencias constitucionales como remedio frente a las especiales dificultades probatorias, que, para la parte demandante, entraña la vulneración de derechos fundamentales<sup>23</sup>.

No obstante, para que concurra la inversión de la carga de la prueba, y como viene sosteniendo el TC, la alegación de la vulneración constitucional debe tener la suficiente entidad para inducir al órgano jurisdiccional la sospecha sobre una posible lesión del derecho. Esto es, la actividad procesal de la persona trabajadora debe centrarse en “aportar previamente unos indicios razonables y suficientes

<sup>20</sup> Por todas, F.J.3 STC 170/2013, de 7 de octubre y F.J.4 STC 146/2019, de 25 de noviembre; 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.

<sup>21</sup> F.J. 2 b) STC 79/2023.

<sup>22</sup> Gárate Castro, J., “La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales”, *Revista Xuridica Galega*, 1999, p. 131.

<sup>23</sup> Valdés Alonso, A., “Despido pluricausal e inversión de la carga de la prueba. STSJ País Vasco 9 octubre 2012”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol.6, núm.1, 2013, pp. 115-117.

de que el acto impugnado ha podido lesionar sus derechos fundamentales, no resultando suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional<sup>24</sup>. Pues bien, la determinación de cuándo los indicios proporcionados por las personas trabajadoras tienen la entidad suficiente para producir la traslación de la carga de la prueba, es una cuestión que sólo puede ser resuelta en función de las circunstancias de cada caso concreto. Aunque de un análisis de los pronunciamientos del TC sobre la cuestión es posible extraer dos elementos que se reiteran y que son: de un lado, la conexión temporal entre los hechos alegados y, de otro, la previa situación de litigiosidad entre la persona trabajadora afectada y la empresa<sup>25</sup>.

En la STC 79/2023, se concluye que el trabajador había desplegado una actividad alegatoria y probatoria lo 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 acaecido. Y ello se deduce, sobre todo en base a la conexión temporal entre los hechos alegados<sup>26</sup>. Aunque en este caso, para el TC también constituye un indicio de la vulneración, el despido sufrido por otra empleada de la misma entidad bancaria (asesora comercial) de forma inmediata tras participar en la misma 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)<sup>27</sup>.

De forma que se aprecia la concurrencia de un panorama indiciario vulnerador de la libertad ideológica y que generaba la razonable sospecha de que las medidas adoptadas (suspensión de empleo, sometimiento a investigación y, finalmente, sanción de despido) tuvieron por causa real la participación del trabajador 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. Pese a ello, el presente recurso constituye una muestra de cómo la acreditación de suficientes indicios por sí misma resulta insuficiente como técnica procesal eficaz para desplegar la correcta

<sup>24</sup> F.J. 3 c) STC 79/2023.

<sup>25</sup> Maneiro Vázquez, Y., “La prueba en los despidos pluricausales: posición del Tribunal Constitucional”, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 2008, pp. 1702-1706.

<sup>26</sup> Entre ellos, 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. También refuerza el panorama indiciario, 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 [F.J.4 b) STC 79/2023]

<sup>27</sup> Ídem.

aplicación de la doctrina constitucional relativa del *onus probandi*, y ello, sobre todo, si no se aplica en conjunto con la relativa a los despidos pluricausales<sup>28</sup>.

Según el TC los despidos pluricausales 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”. En este sentido, se afirma que “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”<sup>29</sup>. De esta forma, cuando se produce un despido pluricausal, la empleadora habrá de acreditar que la causa alegada tiene una justificación seria, objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita “excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado”<sup>30</sup>.

En realidad, se trata de un reforzamiento de la regla relativa a la inversión de la carga de la prueba para la desvirtualización del panorama indiciario presentado por la persona trabajadora, en la medida en que ahora se va a exigir a la empresa una doble actividad para su neutralización. En primer lugar, se exige la acreditación plena de la causa legal expresada en la carta de despido y su desvinculación con la lesión del derecho fundamental invocado. Superada esta fase, y considerando que según la doctrina de la pluricausalidad la declaración de procedencia de la medida adoptada por resultar justa y proporcionada, no significa que resulte independiente de la posible vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Por esta razón, la empleadora deberá además acreditar “la desconexión patente entre el factor constitucionalmente protegido y el acto empresarial que se combate”<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Pues, a diferencia del órgano jurisdiccional de instancia y del propio TC, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se conformó con las manifestaciones vertidas en la carta de despido, no haciendo ponderación alguna de los diversos indicios aportados por el trabajador, como tampoco de los argumentos ofrecidos por el Juzgado de lo Social de Madrid, para declarar el despido nulo por derechos fundamentales. De esta forma, “se limitó a abordar su enjuiciamiento desde el estricto plano de la legalidad ordinaria, ignorando la dimensión constitucional de la cuestión controvertida y abdicando, con ello, de la función de tutelar que le corresponde como primer garante de los derechos fundamentales del trabajador” [F.J. 4 c) STC 79/2023].

<sup>29</sup> F.J. 2 d) STC 79/2023 y por todas, F.J. 5 STC 41/2006, de 13 de febrero y F.J. 6 STC 125/2008, de 20 de octubre.

<sup>30</sup> *Vid.* Un estudio sobre el alcance de esta doctrina en: Segalés Fidalgo, J., y Zapirain Bilbao, A., “El despido pluricausal. Nuevas reflexiones en torno al modelo de prueba de indicios a propósito de la STC 41/2006”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 14/2016, pp. 969-988.

<sup>31</sup> Valdés Alonso, A., *op. cit.*, pp. 116

En definitiva, se trata de una prolongación de la doctrina constitucional referente a la inversión de la carga de la prueba, y que el TC desarrolla frente a las carencias que se aprecian en su modalidad más tradicional y cuya importancia esta llamada a acrecentarse, tal y como se extrae de otros pronunciamientos anteriores del TC<sup>32</sup>. De la misma forma, la STC 79/2023, donde para otorgar el amparo el TC declarará la nulidad de la STSJ Madrid la cual declaraba la procedencia del despido, exclusivamente, en base a la legalidad de la causa alegada. Esto es, por la omisión manifiesta en su resolución de la doctrina relativa a los despidos pluricausales<sup>33</sup>.

### **3. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD IDEOLÓGICA EN EL TRABAJO Y LA CONCURRENCIA CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES**

Este apartado lo dedicamos a la concurrencia del derecho de libertad ideológica con otros bienes o derechos reconocidos constitucionalmente. En este sentido, es preciso distinguir los supuestos de concurrencia conflictiva de aquellos de concurrencia virtuosa. En primer lugar, nos referiremos a los supuestos de concurrencia conflictiva, que en el ámbito laboral se tratarían de aquellos conflictos que surgen cuando el derecho de libertad ideológica de las personas trabajadoras confronta con los derechos de los que es titular la entidad empleadora.

Esta confrontación se aprecia especialmente en cuanto al ejercicio de la libertad de empresa, que incluiría, por un lado, el libre acceso al mercado; y por otro, el libre ejercicio las actividades empresariales. Según la doctrina, es, sobre todo, en este segundo aspecto donde concurre el enfrentamiento con la libertad ideológica de las personas trabajadoras, conflicto que se genera principalmente como consecuencia de la facultad de realizar actividades empresariales, como tomar decisiones, controlar la producción o gestionar la empresa<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> Entre otras: STC 14/2002, de 28 de enero; STC 16/2006, de 29 de enero; STC 41/2006, de 13 de febrero; STC 65/2006, de 27 de febrero; STC 17/2007, de 12 de febrero; STC125/2008, de 20 de octubre.

<sup>33</sup> En palabras del TC: “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”. [F.J. 4 c) STC 79/2023]

<sup>34</sup> Puig Hernández, M.A., “La tensión entre la libertad ideológica y la libertad de empresa”, *Derechos y Libertades*, núm.42, Época II, enero 2020, pp.306-308.

Así pues, atendiendo a la doctrina del TC, se da una “adecuación” del poder de dirección empresarial frente a la libertad ideológica del trabajador, de forma que, en caso de conflicto, los derechos fundamentales de las personas trabajadoras prevalecerán sobre los de la empleadora, al eruirse como derechos que no pueden dejar de ser respetados en ninguna situación. En este sentido se pronuncia la STC 79/2023, por cuanto la empleadora en cuestión, basaría su defensa en el contenido de la carta de despido (afirmaciones del demandante efectuadas en la red social «Facebook» durante los cinco meses previos a su participación en el controvertido acto público). Intentando plantear así un conflicto entre el derecho a la libertad de expresión del trabajador y el derecho al “honor” de la entidad financiera, respectivamente garantizados en los arts. 20.1 a) y 18.1 CE. A tal efecto, el TC nos recuerda 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, 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. 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”<sup>35</sup>.

No obstante, lo anterior no implica que el ejercicio del derecho fundamental a la libertad ideológica por parte de las personas trabajadoras constituya una causa de exención del cumplimiento de las obligaciones laborales legalmente contraídas. Dicho cumplimiento resulta exigible aun cuando las obligaciones sean contradictorias al ideario, creencias, ética o filosofía de la persona trabajadora, puesto que lo pactado contractualmente prima sobre el eventual conflicto con el ideario de la persona trabajadora. La posibilidad de hacer cumplir lo pactado a la persona trabajadora procede del consentimiento de buena fe de las personas contratantes. Sin embargo, esta obligación no supone que la ética o la ideología de la empresa deba ser asumida por la persona trabajadora, sino que se cuestionará la relevancia de ésta última en el correcto desempeño de su labor<sup>36</sup>.

Entonces, los eventuales conflictos basados en la confrontación entre el ejercicio de las facultades empresariales y los derechos fundamentales de las personas que emplea, se resolverán de acuerdo con la doctrina constitucional relativa

<sup>35</sup> F.J. 2 d) STC 79/2023.

<sup>36</sup> Rodríguez Crespo, M.J., *op.cit.*, pp. 47-48.

a la ponderación de derechos y la aplicación del principio de proporcionalidad<sup>37</sup>. Y según la cual, el ejercicio de las facultades empresariales primará sobre el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras: cuando la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho, y cuando esta medida restrictiva sea adecuada para la protección del interés empresarial. Además, estas medidas limitadoras tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que, si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos gravosas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas<sup>38</sup>.

Pues bien, concretamente en relación al derecho a la libertad ideológica de las personas en el trabajo, la mayor parte de litigios de los que han conocido nuestros tribunales, han versado sobre las restricciones sobre el derecho cuando las personas prestan servicios en las denominadas empresas de tendencia ideológica<sup>39</sup>.

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 una persona trabajadora 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”<sup>40</sup>. Esto es así porque, las garantías del derecho a la libertad ideológica en su dimensión interna no admiten en ningún caso su restricción. Al respecto, se afirma que la dimensión interna constituye el margen de inmunidad de la libertad ideológica, puesto que no admite límite alguno<sup>41</sup>.

La doctrina expuesta no resulta de aplicación a un caso como el presente, donde el objeto del recurso versa sobre la posible vulneración de la libertad ideológica en su dimensión externa, por parte de una de empresa que no puede ser catalogada como de tendencia o ideológica<sup>42</sup>. Recordemos que el recurrente presta servicios como director de sucursal, en Madrid, de una entidad bancaria próxima a la monarquía marroquí, pero que, en cualquier caso, 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<sup>43</sup>.

<sup>37</sup> Carrizosa Prieto, E., “El principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº123, pp. 471-507.

<sup>38</sup> F.J. 7 STC 98/2000, de 10 de abril.

<sup>39</sup> *Vid.* Un estudio en: Lázaro Sánchez, J.L., *op.cit.*, pp.61-83.

<sup>40</sup> SSTC 47/1985, de 27 de marzo, FJ 3, y 106/1996, de 12 de junio, FJ 3).

<sup>41</sup> Puig Hernández, M.A., *op.cit.*, p.311.

<sup>42</sup> Tampoco resultará de aplicación a los casos en los que, la persona trabajadora, a pesar de estar contratada en una empresa con ideario realiza dentro de ella una actividad neutra, (F.J.4 STC 106/1996, de 12 de junio)

<sup>43</sup> Así lo entiende el TC: “La ideología, en definitiva, ni constituye el fundamento de la actividad empresarial, ni puede justificar la restricción de los derechos fundamentales de sus

Por otro lado, el derecho fundamental de libertad ideológica se puede definir como especialmente propicio para los supuestos de concurrencia virtuosa con otros derechos fundamentales y libertades públicas. Se trata de un fenómeno que se presenta en todas las facetas de la libertad ideológica como derecho fundamental y que tiene lugar indistintamente si ésta es ejercida en su dimensión interna o externa.

La primera muestra de ello se compone por su formulación constitucional como derecho sustantivo conjuntamente con el derecho de libertad religiosa, así como, por la integración dentro de su contenido esencial del principio de igualdad y no discriminación. De esta forma, entre los motivos protegidos vinculados con la ideología en el artículo 14 CE encontramos referencia explícita a la “opinión”; o en el artículo 17 del ET cuando se protege las “convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos”. La incidencia del principio de igualdad en la tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y en concreto de la prohibición de discriminación por razones ideológicas se ha erigido como mecanismo principal en la tutela de este derecho en el ámbito normativo europeo y, por ende, también nacional<sup>44</sup>.

Por otra parte, destaca la vinculación con el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal (art.18 CE). Ello se extrae de una lectura conjunta de ambos preceptos constitucionales: el propio art. 16.2 CE recoge la faceta negativa de la dimensión externa de la libertad ideológica cuando establece que “nadie podrá ser obligado a declarar sobre su conciencia, religión o creencias”. Es por ello que se encuentra especialmente protegido en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>45</sup>.

También y como concurre en la resolución a la que dedicamos el presente comentario, aparece la conexión existente entre el ejercicio de las facultades

trabajadores, por mucho que el banco pudiera ser próximo a la monarquía marroquí o poseyera unos «valores» radicalmente opuestos a los del recurrente” [F.J.4.a) STC 79/2023].

<sup>44</sup> Pese a su reconocimiento en la CEDF, en el ámbito jurídico europeo la protección del derecho a la libertad ideológica se ha articulado esencialmente a través del principio de igualdad y no discriminación, en aplicación de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

<sup>45</sup> En concreto su artículo 9 titulado “Categorías especiales de datos”, establece: “1. A los efectos del artículo 9.2.a) del Reglamento (UE) 2016/679, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no impedirá el tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así proceda; 2. Los tratamientos de datos contemplados en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 fundados en el Derecho español deberán estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad”.

relativas al ejercicio de la libertad ideológica junto a los derechos de libertad de información y de expresión del art. 20 CE, con los que tienen una especial vinculación. En este sentido, “el 16.1 CE garantiza la libertad ideológica sin más limitaciones en sus manifestaciones que las necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley, por lo que le corresponde, además, el correlativo derecho a expresarla que garantiza el art. 20.1. a) de la CE”<sup>46</sup>.

Conexión que además se aprecia aquí en relación con los derechos fundamentales ejercidos por sujetos colectivos como el derecho de reunión (art. 21 CE). Y ello, según el TC “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”<sup>47</sup>. Relación que se ha dado asimismo entre los derechos colectivos de carácter sindical y la libertad ideológica, cuando se ha afirmado que existe vulneración del derecho a la libertad sindical en aquellos supuestos en los que la empresa pretende someter el reconocimiento de los delegados sindicales a la exigencia de la sección sindical aporte la relación nominal de sus afiliados, lo que, según, vulneraría el derecho de libertad ideológica de los afiliados a ese sindicato garantizado por el art.16.2. CE<sup>48</sup>.

Hemos presentado estos supuestos como de concurrencia virtuosa en base a la postura que ha mantenido el TC al respecto. Y según la cual, resulta preciso tratar todos estos supuestos como manifestaciones del contenido esencial de la libertad de pensamiento (que como hemos apuntado anteriormente se caracteriza por la amplitud de su ámbito objetivo). No obstante, se reconoce que el ejercicio del derecho fundamental a la libertad ideológica en muchas ocasiones converge con el ejercicio de otros derechos fundamentales, que también son susceptibles de amparo constitucional. De forma que, aunque cuando el hecho imputado afecte principalmente a la libertad ideológica, su enjuiciamiento ha de ponderar y analizar también principalmente los límites propios de esta (aunque no quepa eludir los límites del relativos al otro derecho involucrado). Por esta razón, se produce un reforzamiento en la protección jurisdiccional<sup>49</sup>.

<sup>46</sup> F.J. 5 STC 177/2015, de 22 de junio, y F.J. 3 STC 190/2020, de 15 de diciembre.

<sup>47</sup> F.J.2 STC 42/2000, de 14 de febrero; F.J. 2 STC 301/2006, de 23 de octubre, F.J.8 STC 47/2022, de 24 de marzo y F.J.3.a) STC 79/2023.

<sup>48</sup> F.J. 5 Sentencia 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>49</sup> Díaz Revorio, F.J., *op.cit.*, p.89-90.

#### **4. A MODO DE CONCLUSIÓN: EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VS. PROCESO JUDICIAL**

Desde el inicio del presente comentario venimos destacando la importancia de la STC 79/2023, en la que se proclama la nulidad del despido disciplinario por la vulneración del derecho fundamental de libertad ideológica, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión. El motivo principal de la lesión radica en que el despido se adopta como consecuencia de la asistencia del trabajador a una manifestación política, por lo que con este pronunciamiento el TC subraya la vigencia del ejercicio del derecho fundamental a la libertad ideológica de las personas trabajadoras.

Además, y en la medida en que vela por la correcta aplicación de la doctrina sobre la inversión de la carga de la prueba, lo hace desde una perspectiva garantista sobre el contenido de los derechos sustantivos invocados. Contiene el pronunciamiento una visión holística de los derechos de las personas en el trabajo, mediante el mantenimiento de una postura afín o alineada a lo que hemos denominado como concurrencia virtuosa entre los derechos fundamentales; cuestión que se pone de manifiesto, por un lado, cuando se aplica al supuesto la doctrina de los despidos pluricausales y, por otro, al apreciarse la vulneración de la libertad ideológica en conexión con otros derechos fundamentales, como los de libertad de expresión y manifestación. Recapitulando, la tutela otorgada se despliega en la dimensión externa del derecho de libertad ideológica que tan ampliamente conectada se encuentra con la mayoría del resto de derechos fundamentales y libertades públicas.

Precisamente por esta razón se ha echado en falta el análisis de la posible vulneración de otro de los derechos fundamentales que aparecen involucrados en el asunto, a saber, el derecho fundamental a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal (art. 18 CE). Derecho que como hemos señalado, también presenta una especial relación con la libertad ideológica. En este sentido, según consta, después de que el trabajador ejercitara su derecho a la libertad ideológica (asistiendo a la manifestación), la empleadora desplegó una investigación en la que halló la causa para la adopción del despido disciplinario: las declaraciones de contenido político vertidas por el trabajador en sus redes sociales mediante el uso de los medios empresariales (despacho, imagen del banco, etc.). Pues bien, cabe plantearse hasta qué punto esta medida empresarial no se constituye, también en este caso, como una intromisión ilegítima en los derechos de intimidad y protección de datos del trabajador<sup>50</sup>.

Se trata de una cuestión que el TC no entra a analizar, considerando (acertadamente) que la carta de despido era un mero medio instrumental usado

<sup>50</sup> *Vid.* un estudio en: Valle Muñoz, F.A., “Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm.6, noviembre-abril 2023, pp.118-143.

por la empresa para encubrir el verdadero motivo del despido (la asistencia a la manifestación). No obstante, a nuestro parecer, ello no le hubiera impedido analizar la intromisión de la medida empresarial acaecida en los derechos de intimidad, en relación también, con la precedida vulneración de la libertad ideológica del trabajador<sup>51</sup>. Y ello en correcta aplicación de su propia doctrina, que parece no estar aún muy bien armada, algo que pensamos se puede atribuir a la falta de doctrina constitucional sobre las garantías relativas a la dimensión externa de la libertad ideológica en el marco de una relación de trabajo<sup>52</sup>.

Finalmente, y aun celebrando el contenido garantista de la STC 79/2023, es preciso acabar advirtiendo que también con ella se ponen de manifiesto algunos de los diferentes límites que se encuentran los derechos fundamentales para operar y desplegar su eficacia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Estos límites se relacionan, en numerosas ocasiones, con los impedimentos para recabar la tutela jurisdiccional o acudir a la vía del recurso de amparo, en la medida en que, de un lado, se debe reclamar ante la justicia y de otro, agotar la vía judicial correspondiente *ex art.43.1 LOTC*<sup>53</sup>.

Ello deviene siempre obligado, como así se puede extraer del extenso recorrido judicial de este caso, con auto de inadmisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que antecede al recurso, incluido<sup>54</sup>, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina por falta de contradicción. La sentencia de contraste aportada era la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, núm. 1382/2014, de 21 de mayo (r. 1176/2013), que declara la nulidad del despido de un trabajador que prestaba servicios para un ayuntamiento con la categoría de peón albañil, por razones de discriminación ideológica con vulneración del art. 16 CE. Frente a esta sentencia, el TS rechaza la contradicción

<sup>51</sup> *Vid.* al respecto: Casas Baamonde, M.E., “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.4, 2021.

<sup>52</sup> Se han identificado otras posturas más positivistas y que no tiene en cuenta el contenido esencial del derecho de libertad ideológica, y que sostienen que los supuestos de convergencia de otros derechos fundamentales con el de libertad ideológica deben considerarse, en todo caso, supuestos de concurrencia conflictiva. Estos supuestos se resolverían en atención al principio de especialidad, que en relación con la libertad ideológica, siempre resolvería a favor de los restantes derechos. Y ello sobre la base de afirmar que el derecho a la libertad ideológica del artículo 16 se trata de un derecho fundamental “residual” y que solo “protegería aquellas manifestaciones ideológicas que no pertenezcan al supuesto de hecho de otro derecho fundamental”: Díaz Revorio, F.J., *op.cit.*, p.89-90.

<sup>53</sup> Baylos Grau, A., “La protección de los derechos fundamentales por el Tribunal Constitucional español: auge y declive de la función de tutela”, *Revista de Derecho Social*, nº69, 2015, p. 20.

<sup>54</sup> Auto núm. 3985/2020, de 11 de junio de 2020 de 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. ECLI:ES:TS:2020:3985A

alegada en base a dos factores diferenciadores que son, de un lado, las categorías profesionales de los trabajadores en cuestión (peón albañil frente a director de sucursal bancaria), y de otro, las diferentes circunstancias en los hechos de cada caso concreto (principalmente, en base a su propia doctrina sobre la inadmisión como materia propia de la unificación de doctrina de los supuestos relativos a la procedencia o no de los despidos disciplinarios, atendiendo a la dificultad de que concurren situaciones análogas)<sup>55</sup>.

Estas limitaciones apreciadas por el TC, le están llevando a desarrollar las reglas procesales favorables a la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo asalariado, como así se pone de manifiesto en la STC 79/2023 mediante la aplicación de una versión más reforzada, de la doctrina de la prueba de indicios y la inversión de la carga de la prueba, esta es, la de los despidos pluricausales. En definitiva, se trata de salvar limitaciones relacionadas con los aspectos procesales más que con la complejidad del contenido del derecho sustantivo en cuestión. De esta forma, nos alineamos aquí con la doctrina jurídica que apunta a que la judicialización obligada de la garantía de los derechos y libertades constitucionalmente protegidos, no es más que una consecuencia de la resistencia que existe a la hora de admitir su eficacia horizontal<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> *Ibidem*, F.J. 1 y 2.

<sup>56</sup> Baylos Grau, A., *op.cit.*, pp. 20-21.