

Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica -Comentario a la STC de 3 de julio de 2023-

Nullity of a disciplinary dismissal due to the violation of the civil right to ideological freedom -Commentary to the Constitutional Court of July 3, 2023-

RAFAEL JOSÉ LÓPEZ BEDMAR

Contratado predoctoral FPU
Universidad de Granada
 <https://orcid.org/0009-0002-4931-699X>

Cita Sugerida: LÓPEZ BEDMAR, R.J. «Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica -Comentario a la STC de 3 de julio de 2023-». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 231-245.

Resumen	Abstract
En una cuestión de gran trascendencia jurídico-laboral e interés constitucional, en la que existen pronunciamientos contrarios por parte del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia, la Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2023, de 3 de julio, otorga el amparo a un trabajador al confirmar la interpretación judicial que considera nulo, por vulneración de los derechos fundamentales, un despido disciplinario. En el mismo se alegaba pérdida de confianza por parte del empleador. Este despido se basaba en la difusión por parte del trabajador de fotografías con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo y compartidas en redes sociales. La Sentencia sostiene que se ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad ideológica del trabajador, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión, tras su participación en una manifestación. En consecuencia, se declara la nulidad del despido llevado a cabo por el empleador.	In a matter of great labour law significance and constitutional interest, in which there are contrary pronouncements by the Social Court and the High Court of Justice, the Constitutional Court’s Ruling 79/2023, of 3 July, grants protection to a worker by confirming the judicial interpretation that considers null and void, for violation of civil rights. The dismissal alleged a loss of confidence on the part of the employer. This dismissal was based on the worker’s dissemination of photographs with political messages taken at his workplace and shared on social networks. The judgment held that the employee’s civil right to ideological freedom, in connection with the rights to freedom of expression and assembly, had been violated following his participation in a demonstration. Consequently, the dismissal by the employer was declared null and void.
Palabras clave	Keywords
Derechos fundamentales; nulidad; despido; garantía hacia trabajador frente a represalias empresariales; libertad ideológica; redes sociales	Civil rights; nullity; dismissal; guarantee of the worker against company reprisals; ideological freedom; social networks

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.
(DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948).

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA FIGURA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO CON IMPACTO EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. CORRESPONDIENTE NULIDAD COMO CONSECUENCIA DEL DESPIDO.

1.1. La protección frente al despido y su conexión con los derechos fundamentales

Antes de entrar a valorar y debatir esta sentencia del Tribunal Constitucional respecto a la temática que se analiza, es importante hacer referencia al marco teórico-doctrinal.

La máxima sanción, avalada por la legislación laboral, que puede recibir una persona trabajadora por parte de su empleador es el despido disciplinario. Esta figura es necesaria para que se pueda lograr la disciplina idónea dentro de la empresa ante potenciales incumplimientos sumamente graves y culpables de la parte trabajadora¹. Se puede decir que este tipo de despido es una respuesta del empresario ante una desobediencia grave de los deberes laborales, reflejados contractualmente, en el progreso ordinario de la actividad laboral².

Desde una perspectiva jurídica se considera una medida de autotutela privada, donde el empleador unilateralmente rescinde el contrato de trabajo sin necesidad de recurrir previamente a un juez³. No obstante, aunque el poder disciplinario es una prerrogativa del empleador, está sujeto a límites⁴. Además, el despido disciplinario tiene efectos extintivos inmediatos, independientemente de su validez, ya que la decisión empresarial se vuelve automáticamente efectiva⁵.

Es importante conocer que, las posibilidades que originan o desembocan en un despido disciplinario están tasadas. Al ser posibilidades cerradas, *numerus clausus*, no es posible establecer de ningún modo una clasificación de supuestos distinta a la ya prevista legalmente⁶.

La protección del despido se fundamenta en la premisa de que los empleados son componentes de la empresa, concebida como una organización productiva que involucra personas y recursos en una actividad dirigida al mercado. Según esta concepción, las personas trabajadoras no son elementos “externos” de la empresa, sino que son netamente una parte activa del personal de la empresa, que es la que funciona gracias a los empleados que están a su servicio y bajo su subordinación⁷. Es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), el que recoge en su artículo 54 que “*el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador*”.

¹ GUINDO MORALES, S.: “Derecho al trabajo versus libertad de empresa. La derogada en 2020 causa d) del artículo 52 del ET concerniente al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo no era contraria a los tratados internacionales”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022 (recurso electrónico).

² ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 31.

³ HERNÁNDEZ GARCÍA, C.: “El despido disciplinario. Concepto y causas”, en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, núm. 2804, 2004, p. 1002.

⁴ VV.AA.: “Despido y sanciones disciplinarias”, *Memento Práctico Social 2023*, Madrid, Francis Lefebvre, 2023 (recurso electrónico).

⁵ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 33.

⁶ *Passim*, 36.

⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho a protección en caso de despido (artículo 24)”. *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares, 2017, p. 835.

El despido es una institución que no solo cuenta con protección a nivel nacional, sino que también se encuentra respaldada internacionalmente. Un ejemplo que demuestra esto es la existencia de la Carta Social Europea -revisada-, que es un tratado del Consejo de Europa, que otorga en su artículo 24 protección en caso de despido⁸. Este tratado interpreta que la persona trabajadora es una parte más de la organización productiva, por lo que busca alejar la arbitrariedad de la parte empleadora⁹.

Como es lógico, la formalización de un contrato de trabajo no implica la renuncia a los derechos que la Constitución Española otorga al trabajador en su calidad de ciudadano. Quiere decir esto que se ha de preservar un equilibrio real entre las obligaciones nacidas con el contrato y el ámbito de libertad constitucional de la parte trabajadora, dada la posición de primacía otorgada a los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico¹⁰.

El despido podrá catalogarse como procedente, improcedente o nulo, a depender de las circunstancias del caso. El Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 55.5 la consideración de despido nulo. Concretamente, recoge que, “*será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora*”. Además, recoge, también, los supuestos de embarazo, ejercicio del derecho a los permisos y excedencias.

El citado párrafo tiene un origen en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, dado que es el responsable de responder ante las vulneraciones de los derechos fundamentales y libertades públicas, en base a la atribución de garantías constitucionales que le hace la propia Constitución Española¹¹.

También la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, Ley reguladora de la jurisdicción social), recoge en su artículo 108.2 este hecho al hacer remisión al Estatuto de los Trabajadores: “*el despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores*”.

Por esto, las reformas legales se han encaminado a conectar la nulidad del despido con las causas sobre las que se asienta la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores¹².

Los derechos categorizados como fundamentales destacan por su importancia material y su rango formal. Además, su importancia deriva de la relación con la dignidad de la persona y el carácter imprescindible de estos en un contexto democrático¹³. Es conveniente recordar que los derechos fundamentales son aquellos que se encuentran en la Sección primera del Capítulo segundo del Título

⁸ Publicada en el BOE en fecha de 11 de junio de 2021.

⁹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho a protección en caso de despido (artículo 24)”. *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares, 2017, pp. 835.

¹⁰ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 160.

¹¹ 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”. En, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 4, 2021, (recurso electrónico).

¹² ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 143.

¹³ SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Los derechos fundamentales en la Constitución Española”, en *Revista de estudios políticos*, núm. 105, 1999, p. 11.

primero, junto con los artículos 14 y 30.2 -este último referido a la objeción de conciencia-¹⁴. En cuanto a estos derechos existe una indisponibilidad por el poder legislativo, sin que pueda haber derechos fundamentales que no hayan sido constitucionalizados¹⁵. Por otra parte, la eficacia real de los derechos fundamentales siempre va a depender de la concurrencia de una serie de presupuestos objetivos¹⁶.

Ante una potencial vulneración de estos derechos, el trabajador tiene la legitimidad para recurrir a los órganos jurisdiccionales y obtener una decisión fundamentada en el derecho, según lo establecido en el artículo 24.1 de la Constitución Española¹⁷. En caso de no lograr satisfacción a través de este proceso, la parte demandante puede interponer un recurso de amparo, una garantía establecida en el artículo 53.2 de la Constitución española para la protección de los derechos fundamentales. Cabe recordar que los principios y derechos sociales han sido constitucionalizados como derechos subjetivos, gozando de unas débiles previsiones garantistas recogidas en el apartado tercero del mismo artículo¹⁸.

1.2. La nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

1.2.1. Supuestos y causas de la nulidad del despido

La consideración de nulidad se reserva para aquellos despidos que vulneran los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En estos casos, se establece una protección reforzada que resulta en la clasificación del despido como procedente o nulo, excluyendo automáticamente la posibilidad de declarar la extinción como improcedente¹⁹.

Como se ha expuesto, la consecuencia del despido causado mediante la vulneración de derechos fundamentales es la nulidad del mismo. La doctrina constitucional se basa en la premisa de que la firma de un contrato de trabajo no implica de ninguna manera la privación o renuncia a los derechos que la Constitución española reconoce al trabajador como ciudadano, cuya protección está garantizada²⁰.

Es numerosa la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha apreciado la nulidad del despido en estos supuestos. Por esto, el Alto Tribunal ha avalado dicha nulidad cuando su causa originaria era: el ejercicio de la libertad de expresión (SSTC 88/1985, 126/1990, 6/1995, 106/1996, 186/1996 y 1/1998), el ejercicio de la libertad de información (SSTC 6/1998, 126/1990 y 4/1996), el derecho a la propia imagen (STC 99/1994) o el derecho a la tutela judicial efectiva (SSTC 7/1993 y 14/1993), entre otros²¹.

¹⁴ Como así se reconoce en el artículo 53.2 de la Constitución Española referente a las garantías de las libertades y derechos fundamentales.

¹⁵ IBÁÑEZ MACÍAS, A.: “Identificando derechos fundamentales en la Constitución española”, en *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, núm. 44, 2021, p. 282.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*. Albacete, Editorial Bomarzo, 2009, p. 31.

¹⁷ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 161.

¹⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 45, 2017, pp. 56.

¹⁹ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna. Causali e costi*, Milán, CEDAM, 2021, p. 265.

²⁰ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 160.

²¹ 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”. En, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 4, 2021, (recurso electrónico).

Son varios los supuestos que pueden producir un menoscabo de los derechos fundamentales, generando la nulidad del despido de la persona trabajadora²²:

- a) Derecho a utilizar los medios de prueba oportunos. Ningún despido puede menoscabar el derecho a la libertad de información recogido en el artículo 20.1.d) de la Constitución Española.
- b) Derecho a la libertad de expresión. Siendo un derecho que implica la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, aunque puedan molestar a su destinatario.
- c) Derecho a que la persona trabajadora comunique información veraz. Por lo que el trabajador no podrá ser sancionado si se niega a elaborar informaciones que contradigan los principios éticos de la comunicación.
- d) Derecho a la propia imagen de la persona trabajadora. Es una cuestión conflictiva en la que el derecho fundamental prevalecerá en las actividades que por su propia naturaleza no exijan su restricción.
- e) Derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En ocasiones el despido se lleva a cabo tras investigar conductas o hábitos del trabajador en su ámbito personal o en el entorno laboral.
- f) Caso de pruebas obtenidas con transgresión de derechos fundamentales de la persona trabajadora. Es un tema controvertido tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, en la que no hay un criterio unánime acerca de si el empleador ha de avisar previamente al trabajador.

En los supuestos en los que se alega vulneración de los derechos fundamentales, la persona trabajadora tan sólo deberá aportar los correspondientes indicios para que sea la parte empleadora la que tenga la obligación de probar que existe una causa fundada para llevar a cabo el despido, y que, por tanto, no se ha producido por la violación de un derecho de este tipo. De este modo se está ante una “facilitación” de la carga de la prueba en beneficio de la persona trabajadora o si se quiere “inversión de la carga probatoria”, pero siempre con la previa aportación de unos indicios²³.

Así se recoge en la Ley reguladora de la jurisdicción social, concretamente en su artículo 96.1, que establece que *“en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un 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”*.

1.2.2. Consecuencias de la declaración de nulidad del despido de la persona trabajadora y potenciales recursos judiciales. Garantías específicas.

La consecuencia directa de la declaración de nulidad del despido por parte del juzgado o tribunal es la obligación que impone a la empresa de reintegrar en su puesto de trabajo a la persona trabajadora, por lo que cesan los efectos del despido²⁴. Es decir, se está ante una sentencia con valor

²² ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, pp. 161-164

²³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Despido nulo por vulneración derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 3, 2022, (recurso electrónico).

²⁴ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna. Causali e costi*, Milán, CEDAM, 2021, p. 128.

declarativo y de condena, que repone la situación al momento inmediatamente anterior a producirse el despido²⁵. Existen tres excepciones a la readmisión del trabajador, que son las contempladas para los casos de: despido nulo por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el ámbito laboral; la imposibilidad de readmisión por causa material o legal; y, la existencia de condición resolutoria válida o contrato temporal que no sea fraudulento²⁶.

Otra consecuencia es la necesidad, a su vez, de que le se le abone a la persona trabajadora los salarios desde el momento en que fue despedida²⁷. Estos son los conocidos como salarios de tramitación.

La última de las consecuencias, sólo para los casos de violación de derechos fundamentales -objeto del presente estudio- es la reclamación de una indemnización adicional en calidad de daños y perjuicios. Son los daños morales, que van unidos a la vulneración de un derecho fundamental y plantean la problemática de una difícil cuantificación²⁸.

Son varias las garantías específicas que tiene el despido en caso de invocar lesión de derechos fundamentales y libertades públicas, pudiendo destacar: la intervención del Ministerio Fiscal, la posibilidad de imponer como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado, el alcance extenso del contenido del fallo, o la personación del sindicato al que pertenezca el trabajador como coadyuvante²⁹.

En cuanto al esquema de recursos frente a una sentencia de despido dictada por un juzgado, cabe, en todo caso, la posibilidad de interponer un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia competente. Frente a la resolución de este Tribunal, siempre que concurran los requisitos, se podrá interponer un recurso extraordinario, como el de casación para la unificación de doctrina. Tras esto, será cuando la persona trabajadora pueda recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional al haber agotado la vía ordinaria y haber alegado la vulneración de un derecho fundamental³⁰.

2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 79/2023, DE 3 DE JULIO

Al analizar e interpretar la sentencia del Tribunal Constitucional relacionada con este caso, es importante destacar, en primer lugar, que la cuestión central reside en determinar la aplicabilidad del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores a una situación en la que la parte empleadora ha despedido a un trabajador

Para lograr esto, se ha de resolver la petición de amparo planteada, con arreglo al artículo 53.2 de la Constitución española, en el procedimiento que se plantea entre Jaouad Ballasah -persona trabajadora- y el Banque Chaabi du Maroc -parte empleadora-.

²⁵ *Passim*, 211.

²⁶ VV.AA.: “Despido y sanciones disciplinarias”. *Memento Práctico Social 2023*, Madrid, Francis Lefebvre, 2023 (recurso electrónico).

²⁷ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna. Causali e costi*, Milán, CEDAM, 2021, p. 128.

²⁸ VV.AA.: “Despido y sanciones disciplinarias”. *Memento Práctico Social 2023*, Madrid, Francis Lefebvre, 2023 (recurso electrónico).

²⁹ ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018, p. 187.

³⁰ VV.AA.: “Despido y sanciones disciplinarias”. *Memento Práctico Social 2023*, Madrid, Francis Lefebvre, 2023 (recurso electrónico).

Según establece el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional³¹, *“las violaciones de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, que tuvieran su origen inmediato y directo en un acto u omisión de un órgano judicial, podrán dar lugar a este recurso siempre que se cumplan los requisitos siguientes: a) que se hayan agotado todos los medios de impugnación previstos por las normas procesales para el caso concreto dentro de la vía judicial; b) que la violación del derecho o libertad sea imputable de modo inmediato y directo a una acción u omisión del órgano judicial con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquellas se produjeron, acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional; y, c) que se haya denunciado formalmente en el proceso, si hubo oportunidad, la vulneración del derecho constitucional tan pronto como, una vez conocida, hubiera lugar para ello”*. De esta forma, el Tribunal Constitucional está habilitado -al contar con esta competencia- para resolver si se han vulnerado los derechos fundamentales de la persona trabajadora, y, por tanto, se estaría ante un despido nulo.

2.1. Problemática suscitada. Hechos y antecedentes

El origen del conflicto se sitúa el día 2 de junio de 2017, cuando Jaouad Ballasah, director de la sucursal en Madrid del Banque Chaabi du Maroc desde el año 2009, asiste, junto con una compañera de trabajo, a una manifestación en Madrid, convocada en defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif. En esta manifestación, se denunciaba la situación política de esta región dentro del Estado marroquí, una postura compartida por la parte actora, que era de origen rifeño. Este suceso tuvo una notable repercusión en los medios de comunicación marroquíes debido a la destacada posición de Jouad como director de oficina.

El siguiente día hábil, esto es, el lunes 5 de junio, la entidad bancaria comunicó a Jouad que habían decidido abrirle un proceso de investigación. La razón detrás de esta determinación, según la parte empleadora, era que había cometido acciones que podrían considerarse como una falta laboral muy grave. Por consiguiente, como medida cautelar, se le suspende de empleo, pero no de sueldo. Ese mismo día, la compañera de trabajo fue despedida alegando causa de falta de rendimiento y descontento por parte de la clientela.

La investigación sobre la conducta del recurrente se extendió quincenalmente mediante una serie de comunicados con contenido similar, en los cuales no se detallaban los hechos bajo investigación. A su vez, la entidad notificó al director de la sucursal sobre el inicio de un expediente contradictorio. Esto se debió a que, además de la presunta infracción laboral de gran gravedad cometida, se evidenciaba una clara transgresión al código deontológico en vigor dentro de la empresa.

La entidad indicó a la persona trabajadora que había hecho un uso indebido de la imagen del banco en la red social *Facebook*. Esto se debe a que la parte empleadora alegó haber encontrado una fotografía en el perfil público de Jaouad en esta red social, en la que el trabajador aparecía en su despacho con un cartel institucional del banco de fondo, que incluía varios mensajes. Entre estos había expresiones como: “Orgulloso de ser rifeño”, “Los rifeños no son escoria. El Rif no es separatista”, o “¿Sois un gobierno o una banda de delincuentes?”.

Ante esta situación, el empleador consideró que existió una violación de la buena fe contractual debido al uso indebido y no autorizado de los recursos de la entidad para publicar contenido privado en redes sociales. Se entendía que estas opiniones generaban un perjuicio a la entidad al poder atribuirsele erróneamente las mismas generando confusión y produciendo un potencial daño económico. Como es sabido, de acuerdo con el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, la trasgresión de la buena

³¹ Publicada en el BOE en fecha de 5 de octubre de 1979.

fe contractual y el abuso de confianza, son causas de extinción del contrato de trabajo por parte del empresario.

Por consiguiente, el 10 de agosto de 2017, la parte empleadora notificó a Jaouad la carta de despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, al realizar un uso inapropiado de la imagen de la empresa tras compartir en su cuenta de la red social *Facebook* una foto de sí mismo en su lugar de trabajo, donde se muestra el lema publicitario del banco, junto con los mensajes mencionados con anterioridad.

En este momento, la parte actora decidió formular una demanda instando la declaración de nulidad de su despido, por lesión de varios derechos fundamentales. En concreto, alegó vulneración de varios derechos, siendo estos: el derecho a no ser discriminado por ser rifeño y apoyar al movimiento del Rif, el derecho de reunión por haber participado en la manifestación, el derecho a la libertad de expresión por haber sido penalizado tras la difusión en *Facebook* de esos mensajes, y el derecho a la libertad sindical, ya que era representante de los trabajadores.

Además, la persona trabajadora afirmó en la demanda que, a mediados de junio de 2017, la directora del banco le informó que estaba siendo presionada por la embajada de Marruecos y el director del banco en Francia para despedirle debido a su participación en la manifestación y sus opiniones en apoyo al pueblo rifeño.

Por otra parte, la entidad bancaria pidió que se calificara el despido como procedente debido a que se había utilizado la imagen de la empresa para divulgar las opiniones del trabajador sobre un asunto político marroquí.

La pretensión de la persona trabajadora fue estimada en primera instancia por parte del Juzgado de lo Social número 27 de Madrid, declarando la nulidad del despido de Jaouad Ballasah. Son varios los motivos que consideró para la toma de esta decisión, destacando: que el despido ocurriera en el primer día laborable después de la manifestación, la prolongada demora en el proceso de investigación, la falta de concreción de los hechos en dicho proceso investigador, la verdadera inexistencia de causa legítima para el despido y las presiones por parte de la embajada marroquí y del director del banco en Francia para llevar a cabo el despido. De esta forma, según el juzgado de primera instancia, el Banque Chaabi du Maroc habría procedido a despedir a Jaouad por el mero hecho de haber acudido a la manifestación.

Frente a esta sentencia, ambas partes decidieron interponer un recurso de suplicación. La parte empleadora solicitaba la calificación del despido como procedente. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvió el recurso estimando la pretensión de la entidad bancaria, rompiendo con el razonamiento esgrimido por el Juzgado de lo Social. Dicho Tribunal esgrimió como fundamento, que, el hecho que dio causa al despido era lo suficientemente grave para declarar la procedencia del mismo. El uso que el trabajador hizo de esa fotografía, sin ninguna autorización, con el propósito de inmiscuirse en un asunto político, era una razón de peso que culminaba con la pérdida de confianza por parte de la parte empleadora. Entendió que Jaouad, como director de la sucursal -cargo de especial confianza y responsabilidad-, actuó incumpliendo las obligaciones marcadas y extralimitándose en sus funciones. Se podía observar un comportamiento contrario a la buena fe, al utilizar las instalaciones del banco para un uso personal, haciendo comentarios vejatorios sobre las autoridades del Estado marroquí. Por todo esto, era correcta y proporcionada la sanción impuesta por la entidad bancaria.

Como consecuencia de esta última decisión judicial, el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina. No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que es la competente para resolver, inadmite el recurso mediante auto alegando ausencia de contradicción.

Finalmente, Jaouad Ballasah decide acudir en amparo al Tribunal Constitucional, alegando vulneración del derecho a la libertad ideológica, establecido en el artículo 16.1 de la Constitución española. Para justificar la especial trascendencia constitucional, la persona trabajadora alega que se está ante un asunto novedoso, que puede servir para fijar doctrina sobre las injerencias empresariales en asuntos que afectan a la libertad ideológica de los empleados.

El Alto Tribunal admite la demanda al considerar que plantea un problema o faceta de un derecho fundamental sobre el que no existía doctrina.

2.2. Normativa aplicable al caso. Jurisprudencia relacionada

Para abordar la oportuna interpretación es necesario analizar la normativa aplicable al caso.

En primer lugar, dispone el art. 16.1 de la Constitución Española que: “*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*”. Se está ante un derecho subjetivo que posee una doble faceta, por un lado, avala la libre formación de la conciencia y la libertad de pensamiento -dimensión interna-; y, por otro lado, implica la actuación libre de acuerdo a las ideas y convicciones de cada persona sin padecer por ello sanciones o deméritos³².

En segundo lugar, recoge el art. 20.1.a) de la Constitución española que se reconoce y se protege el derecho a: “*expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción*”. Este tipo de libertad comprende las opiniones, ideas, creencias o juicios, por lo que se está ante categorías indeterminadas que no son susceptibles de la prueba de la verdad o la diligencia de su averiguación. Una definición de esta libertad es la de un derecho fundamental a manifestar (mediante la expresión y la difusión) juicios de valor (esto abarca a los pensamientos, las ideas y las opiniones)³³.

En tercer lugar, la ya referida Constitución Española, señala en el art. 21.1 que: “*se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas*”. A continuación, el párrafo segundo establece que: “*en los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes*”. Se trata de un derecho de carácter político que sirve para plasmar el principio democrático participativo, puesto que los ciudadanos se reúnen como una manera de participar en los asuntos públicos³⁴.

Por último, en cuanto a la legislación, concreta el art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, que se considera un incumplimiento contractual, y por tanto, deriva en un proceso de despido disciplinario, “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

³² BALAGUER CALLEJÓN, F. y otros: “Derechos individuales (II)”, en *Manual de Derecho Constitucional*, 10.ª edición, vol. 2, Madrid, Tecnos, 2015, p. 137.

³³ *Passim*, pp. 223-224.

³⁴ *Passim*, p. 251.

Es el momento de citar algunos ejemplos de jurisprudencia relacionada en cierta medida con el caso objeto de análisis. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha pronunciado acerca del alcance de la libertad de expresión en el ámbito laboral en su Sentencia del Asunto Herbai contra Hungría³⁵. El Tribunal razona que, los sucesos de carácter general gocen de la protección del derecho fundamental a la libertad de expresión, aunque estén relacionados con asuntos laborales y comerciales de la empresa en la que se prestan los servicios. Por lo que, de acuerdo a esta resolución, la persona trabajadora podía expresar en redes sociales sus opiniones, siempre y cuando no afectasen negativamente -cosa que se ha de demostrar- a los intereses de la empresa. Además, será necesario hacer una ponderación proporcionada de los derechos de la parte empleadora y de la persona trabajadora.

En el marco nacional es recomendable hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de noviembre de 2019³⁶. El Tribunal advierte de que la libertad de expresión también abarca a la crítica en el entorno laboral, aunque en ocasiones pueda molestar a la parte empleadora. Enuncia que es un derecho que hay que respetar en todo momento, siempre y cuando no trate de atentar contra el honor de la parte empleadora. En consecuencia, los derechos fundamentales de la persona trabajadora no desaparecen con motivo del vínculo laboral existente con la empresa, ya que la existencia de un contrato laboral no acarrea la privación de los derechos que la Constitución española garantiza en calidad de ciudadano.

2.3. Parte dispositiva y pasajes decisivos

2.3.1. Alegaciones del Ministerio Fiscal y de la parte recurrida

El Tribunal Constitucional pasa a analizar el caso, tras pronunciarse positivamente acerca de su admisibilidad. Lo admite aceptando la especial trascendencia constitucional del asunto debido a que se plantea una problemática novedosa, que no es otra que la posible vulneración de la libertad ideológica a raíz del despido de un trabajador por parte de una empresa que carece de ideario, tras una discrepancia de ideas políticas. A continuación, se personan las partes interesadas y comienzan a formular alegaciones, de conformidad con el art. 52.1 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (en adelante, LOTC).

Presentó alegaciones el Ministerio Fiscal, trayendo a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de noviembre de 2019, citada en el epígrafe anterior. Destaca de forma notoria que no es pertinente el despido de un trabajador por la simple discordancia con las ideas políticas de la dirección del banco, sobre todo porque no es una empresa con un ideario definido, como podrían ser los centros de enseñanza católicos. El Ministerio Fiscal entiende de forma palmaria que el motivo real del despido había sido la asistencia a esa manifestación crítica con la monarquía marroquí, y no la publicación en *Facebook* de esos mensajes, los cuales, evidentemente, también reconoce como veraces. Lo fundamenta en hechos como que las imágenes estaban en un perfil público de esa red social con bastante anterioridad, el excesivo tiempo del proceso de investigación en el que no se mencionó el objeto del mismo, la masiva difusión de la noticia en los medios de comunicación y la mención de la asistencia a la manifestación en el recurso de suplicación a pesar de no haber sido alegada en la carta de despido. Por todo esto, afirma que el despido se hizo vulnerando el derecho fundamental a la libertad ideológica de la persona trabajadora.

³⁵ STEDH 5 de noviembre de 2019, asunto Herbai contra Hungría [TEDH 2019\152]. Consultada en: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197216>

³⁶ STC 25 de noviembre de 2019 [RTC 2019/146]. Consultada en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-164

Después llegó el turno de las alegaciones de la parte recurrida, esto es, del Banque Chaabi du Maroc. La parte empleadora pretendía en todo momento resaltar los incumplimientos laborales de Jaouad, recogidos en la carta de despido. Destacó las que las infracciones por parte del trabajador constituían una trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, especialmente claves para un puesto como el de director de sucursal. Insistió en afirmar que no se le despidió por asistir a una manifestación, sino que fue por valerse de la empresa para realizar las publicaciones referidas. No observa ninguna relación lógica entre las publicaciones en *Facebook* y los intereses de la empresa. De este modo, enuncia que no se ha vulnerado la libertad ideológica del recurrente.

2.3.2. Análisis y decisión del Tribunal Constitucional

El Tribunal, tras rechazar cualquier cuestión de defecto procesal, entra a valorar si el despido de Jaouad se produjo vulnerando el derecho a la libertad ideológica del mismo, al poder tener como causa su asistencia a una manifestación pública por los derechos de los ciudadanos del Rif en la que se criticaba la situación política de esta región en el conjunto del territorio marroquí. Se aclara que esto es lo que abarca la delimitación del objeto del recurso, y no en exclusiva lo alegado por la parte empleadora en la carta de despido, por lo que hay que dilucidar si la participación en la manifestación fue la causa real del despido. Acto seguido, el Tribunal Constitucional rechaza que se trate de un conflicto entre la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor de la empresa, expresando que es un conflicto entre la libertad ideológica de la persona trabajadora y el poder disciplinario de la parte empleadora.

En primer lugar, ¿puede la entidad bancaria, en este supuesto, restringir o limitar la libertad ideológica de sus empleados? La respuesta a esta pregunta es crucial para poder avanzar en la resolución del caso. En un primer lugar, se hace necesario diferenciar entre empresas con actividad neutra y empresas ideológicas. Las empresas ideológicas -también denominadas, empresas de tendencia- son aquellas que buscan la difusión de una concreta ideología, con el objetivo de lograr diversos fines, aunque, de forma paralela persigan el lucro económico³⁷. A pesar de esto, dentro de las propias empresas ideológicas resulta conveniente hacer una diferenciación entre las tareas destinadas a divulgar la ideología en cuestión y las tareas consideradas como neutras. En este sentido, no se deberían incluir a los trabajadores bajo esta legislación especial, sino sólo a aquellos que realicen su trabajo en ese terreno específico de tendencia³⁸.

En el caso del Banque Chaabi du Maroc, independientemente de la mayor o menor proximidad a la monarquía marroquí o de que la entidad tuviera unos valores distintos de los de la persona trabajadora, se está ante una empresa no ideológica. La consecuencia directa de la anterior calificación es que no es posible exigirles a los trabajadores un respeto hacia ninguna ideología o ideario particular. Esta postura ha quedado fijada por el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 106/1996, de 18 de junio, al establecer que en los casos de empresas que, o son neutras o cuentan con personal que cuyas actividades son catalogadas como neutras, se ha de cumplir la 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”.

De esta forma, se aprecia que no hay una base adecuada para limitar los derechos fundamentales del trabajador en aras de la defensa de un determinado ideario de la parte empleadora. Los derechos fundamentales del trabajador tienen primacía sobre el interés de la empresarial en sostener una posición específica en este ámbito.

³⁷ PERALES AGUSTÍ, M.: “Presente y futuro de las empresas ideológicas confesionales”, en *Estudios eclesiológicos: Revista de investigación e información teológica y canónica*, vol. 89, núm. 351, 2014, p. 811.

³⁸ *Passim*, p. 812.

En segundo lugar, otro punto trascendente, que es desarrollado por la sentencia, es el referente al panorama indiciario. Se trata de analizar, si los indicios aportados lo son suficientes para estimar la pretensión del recurrente, siendo esta la conexión entre el despido de la persona trabajadora y su vulneración de la libertad ideológica. Son varios los indicios a resaltar: a) la asistencia a la manifestación el 2 de junio; b) la posterior apertura de un proceso de investigación, del que no se concretan los motivos, tres días después; c) el encargo hacia la directora general en España del banco, por parte de los responsables marroquíes de la empresa, para que investigue los actos y la conducta del trabajador; d) las numerosas prórrogas en la investigación, que harían que no sea hasta el 28 de julio cuando se le abra un expediente contradictorio a la persona trabajadora; e) el haber mantenido al trabajador en suspensión de empleo, como medida cautelar; f) que la notificación del despido se produjese el 10 de agosto, alegándose haber transgredido la buena fe contractual y haber un abuso de confianza por la publicación de las imágenes en *Facebook*; g) que la entrada en el perfil de *Facebook* (público) de la persona trabajadora, no se hiciese hasta el 13 de julio, de acuerdo con la carta de despido; y, h) que realmente se podía acceder a las publicaciones referidas en la red social del trabajador desde hacía meses, concretamente desde el 10 de enero.

La totalidad de los indicios presentados hace llegar a la conclusión de que hay una fundada sospecha a la hora de vincular el despido de Jaouad con su asistencia a la manifestación por los derechos de la población del Rif, y no con la publicación de las imágenes corporativas en *Facebook*. Queda plasmada la cercanía temporal entre la asistencia a la manifestación por parte de la persona trabajadora y el inicio de la investigación. Además, las imágenes que, según la entidad bancaria, acarrearón el despido de Jaouad fueron descubiertas más de un mes después del inicio de la investigación. Por consiguiente, esto no pudo ser el motivo que implicó la suspensión de empleo. Otro dato conexo es que la entidad bancaria hubiese despedido a otra empleada de la empresa alegando disminución en el rendimiento y nefasta relación con la empresa, cuando nada de esto fue acreditado³⁹.

La consecuencia del párrafo anterior es que se puede afirmar que existe un inmenso panorama indiciario notablemente razonado por el que se consideraría que la persona trabajadora fue despedida por la asistencia a la referida manifestación política en la que se expresaron ideas y reclamaciones contrarias a la política del gobierno de Marruecos.

En tercer lugar, como colofón al análisis del caso, la sentencia analiza la inversión del *onus probandi*. Como se ha expuesto al inicio del presente artículo, en los casos de despido y posible vulneración de los derechos fundamentales, se produce una “inversión” o “facilitación de la carga probatoria”, siempre y cuando la persona trabajadora haya alegado algún indicio previamente. En este caso, el Banque Chaabi du Maroc, no demostró que las razones reales del despido no tuviesen nada que ver con los indicios ofrecidos por el recurrente. Lo único que hizo la parte recurrente fue insistir en la existencia de un incumplimiento laboral que era sancionable con el despido, pero que había sido descubierto en la investigación puesta en marcha tras la asistencia a la manifestación, y no antes.

Este hecho lleva a deducir, como así hizo el juzgado de instancia, que la apertura del expediente hacia el trabajador perseguía en exclusiva “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”. Es decir, la parte empleadora no había conseguido desvincular el motivo de la discriminación (vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica) de la extinción de la relación laboral (mediante despido disciplinario de Jaouad).

³⁹ Y por este motivo, el despido fue catalogado de improcedente.

Tras estos argumentos principales, el Tribunal Constitucional establece que se había producido “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”. Continúa recordando 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 omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial» (entre muchas, STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 5)”.

Finalmente, tras este análisis pormenorizado del caso en cuestión, la Sala Segunda Tribunal Constitucional emite una conclusión. Recalca la insuficiencia de la prueba aportada por la parte empleadora para desvirtuar los indicios alegados por la persona trabajadora, hecho que hace, por consiguiente, que estos indicios desplieguen toda su operatividad. De este modo, aclara que es la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la que no alcanzó los estándares constitucionales acerca de la distribución de la carga de la prueba, y como consecuencia de ello, quedó lesionado el derecho a la libertad ideológica, en conexión con el derecho a la libertad de expresión y de reunión.

Por todo esto, el Tribunal Constitucional emite el fallo estimando el recurso de amparo interpuesto por Jaouad Ballasah, y en consecuencia declara que se ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad ideológica. Se reestablece el derecho de la persona trabajadora declarando nula la conducta de la parte empleadora. Finalmente, dictamina la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid. Esta resolución ha sido dictada por unanimidad de todos los miembros de la Sala Segunda.

3. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES JURÍDICO-CRÍTICAS

En este estudio de doctrinal-judicial, se ha analizado un supuesto de nulidad de un despido disciplinario de un trabajador en el que se habían visto afectados derechos fundamentales (concretamente el derecho a la libertad ideológica, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y reunión). Para ello se ha tratado inicialmente el marco teórico referente a la nulidad del despido por vulneración de los derechos fundamentales, para luego analizar en profundidad el caso en cuestión.

La libertad ideológica, a pesar de ser un derecho fundamental -o precisamente por ello-, no es un derecho absoluto. Uno de sus límites, en el contexto de las relaciones laborales lo marca la categorización de empresa “ideológica”. En estos supuestos, esto es, en los casos de las empresas con un ideario marcado y definido, es posible limitar este derecho fundamental de sus empleados. No obstante, el Tribunal Constitucional aclara que en este caso no es factible, debido a que la sociedad es una entidad bancaria, que, por tanto, se configura como una empresa neutra. De este modo se puede afirmar que, en ausencia de un ideario específico, las empresas no tienen la potestad de imponer restricciones a la libertad ideológica de sus empleados.

La conclusión alcanzada por el Tribunal Constitucional revela una postura decidida en favor de la preeminencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente por lo referido acerca de que la entidad empleadora no sigue una orientación ideológica específica. El análisis meticuloso de los indicios presentados por la persona trabajadora resalta la importancia de la conexión temporal entre su participación en una manifestación y el posterior proceso disciplinario que resultó en su despido. La inversión del *onus probandi* refuerza la noción de que la empresa no logró desvincular la motivación discriminatoria, basada en las convicciones ideológicas del trabajador, de la decisión de poner fin a la relación laboral.

Los motivos establecidos en la carta de despido por parte de la entidad empleadora no se ponen en cuestión (referentes a las imágenes publicadas en Facebook en las que el trabajador salía en su despacho con mensajes políticos). Lo que sucede es que se le abre expediente tan sólo tres días después de asistir a la manifestación, pero estos hechos alegados se descubren mucho más tarde, por lo que se le empieza a investigar sin tener ninguna otra sospecha sobre su conducta. Por consiguiente, se habría estado buscando una verdadera excusa legal, que, inserta en la carta de despido, como así sucedió, buscarse despedir al trabajador.

En mi opinión, la empresa, que en este caso es el Banque Chaabi du Maroc, comete dos errores flagrantes en la gestión del despido del trabajador. Por un lado, suspende de empleo al trabajador prácticamente de forma consecutiva a su asistencia a la manifestación, hecho que siembre verdaderas sospechas, no dejando ni siquiera transcurrir un tiempo prudencial para maquillar su plan. Por otro lado, resulta curioso cómo no entra a desmontar los indicios que alegó la persona trabajadora y no aporta ningún tipo de prueba en contrario. La consecuencia de ello, tal y como se ha estudiado, no puede ser otra que la declaración del despido disciplinario como despido nulo.

Al salir del marco concreto del derecho a la libertad ideológica, esta sentencia deja de manifiesto que será muy probable que, si en un despido disciplinario se involucran a los derechos fundamentales de la persona trabajadora, se dictamine la nulidad del despido, con las consecuencias ya expuestas que ello acarreará. De esta forma, será necesario advertir a las empresas para que, al menos, sean conscientes de la casuística al respecto, y persuadirles para que eviten entrar en el terreno de una limitación injustificada de esta clase de derechos, inherentes a la persona.

Desde una perspectiva crítica se argumenta que este supuesto no debe de servir como salvaguarda directa para que un trabajador alegue deliberadamente la conexión del despido con la vulneración de un derecho fundamental, si verdaderamente no hay ningún tipo de relación. Por esto, es necesario seguir manteniendo el criterio imprescindible de que la parte trabajadora tenga que alegar una serie de indicios de forma previa.

Ve la luz, por tanto, una sentencia muy adecuada por parte del Tribunal Constitucional, ya que pone en valor el verdadero papel que juegan los derechos fundamentales, también en las relaciones laborales, que no es otro que el de proteger a los propios trabajadores para así conseguir una relación laboral equitativa.

En definitiva, esta resolución marca un hito en la protección de esta categoría de derechos, al arrojar luz sobre la problemática suscitada: la ponderación entre las convicciones personales de un empleado y el poder disciplinario de una entidad empleadora. Sin duda es una trascendente sentencia que marca un importante precedente jurisprudencial.

4. BIBLIOGRAFÍA

- BALAGUER CALLEJÓN, F.: “Derechos individuales (II)”, en *Manual de Derecho Constitucional*, 10.^a edición, vol. 2, Madrid, Tecnos, 2015.
- 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”. En, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 4, 2021.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones judiciales en la jurisprudencia constitucional (un nuevo supuesto de despido nulo por lesión de derechos fundamentales)”. *El proceso laboral : estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova, 2001.
- GUINDO MORALES, S.: “Derecho al trabajo versus libertad de empresa. La derogada en 2020 causa d) del artículo 52 del ET concerniente al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo no era contraria a los tratados internacionales”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022.
- HERNÁNDEZ GARCÍA, C.: “El despido disciplinario. Concepto y causas”, en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, núm. 2804, 2004.
- IBÁÑEZ MACÍAS, A.: “Identificando derechos fundamentales en la Constitución española”, en *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, núm. 44, 2021.
- MATEO DIESTE, J.L. Y FELIU MARTÍNEZ, L.: “Revueltas y movilizaciones populares en el Rif: de Abdelkrim al Hirak” en *Revista De Estudios Internacionales Mediterráneos*, núm. 34, 2023.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*. Albacete, Editorial Bomarzo, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho a protección en caso de despido (artículo 24)”. *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares, 2017.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Despido nulo por vulneración derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 3, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 45, 2017.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna. Causali e costi*, Milán, CEDAM, 2021.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018.
- PERALES AGUSTÍ, M.: “Presente y futuro de las empresas ideológicas confesionales”, en *Estudios eclesiásticos: Revista de investigación e información teológica y canónica*, vol. 89, núm. 351, 2014.
- SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Los derechos fundamentales en la Constitución Española”, en *Revista de estudios políticos*, núm. 105, 1999.
- VV. AA.: *Memento práctico. Social 2023*, Madrid, Francis Lefebvre, 2023.