

LAS SINGULARIDADES DEL PODER DE CONTROL EN LAS EMPRESAS DE TENDENCIAS

FCO. JAVIER CALVO GALLEGO*

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

EXTRACTO **Palabras Clave:** empresas de tendencia, discriminación ideológica y poder de control

La extraordinaria expansión de la capacidad de indagación del empresario como consecuencia de la generalización de las TIC, las redes sociales y, en general, internet 2.0, ha vuelto a suscitar el tradicional problema del campo sobre el que el empleador puede desarrollar su control en el singular caso de las empresas de tendencia. En este trabajo se retoman antiguos estudios para, tras delimitar este concepto, básicamente doctrinal, en el marco ofrecido ahora por el derecho de la Unión, analizar el impacto que sobre la modulación de los derechos fundamentales ha tenido la jurisprudencia emanada en estos últimos años tanto por el TEDH, como por el TJUE y por el TC español. En este contexto se retoma la cualificación ideológica de la prestación desde una lógica gradualista y no binaria, como la mejor fórmula para enmarcar en la dinámica contractual estas singularidades, articulando los deberes fuera del tiempo y lugar de trabajo en el marco de las obligaciones derivadas de la buena fe y de la diligencia preparatoria, con el consiguiente efecto en la delimitación del poder de control y de sanción del empleador. El trabajo concluye con unas breves líneas sobre el impacto en este ámbito de la progresiva asunción por cada vez un mayor número de empresas de una serie de “valores”, analizando específicamente la admisibilidad y los límites de ciertos protocolos.

ABSTRACT **Key Words:** trending companies, ideological discrimination and control power

The extraordinary expansion of the entrepreneur’s capacity to investigate as a result of the generalization of ICT, social media and, in general, Internet 2.0, has once again raised the traditional problem of the field on which the employer can develop control in the unique case of trending companies. This work takes up old studies to, after delimiting this basically doctrinal concept, within the framework now offered by EU law, to analyse the impact on the modulation of fundamental rights in recent years by both the ECHR, ECJ and Spanish TC. In this context, the ideological qualification of the benefit is resumed from a gradualist and non-binary logic, as the best formula for framing in the contractual dynamics these singularities, articulating the duties outside time and place of work within the framework obligations arising from good faith and preparatory diligence, with the consequent effect on the delimitation of the supervisory and sanctioning power of the employer. The work concludes with a few brief lines on the impact in this area of the progressive assumption for an increasing number of companies in a series of “values”, specifically analyzing the admissibility and limits of certain protocols.

* Este trabajo es resultado de los proyectos “Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social” (RTI2018-098794) y “Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico y social” (FEDER18-1264479).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA PROGRESIVA DELIMITACIÓN NORMATIVA DEL CONCEPTO: EMPRESAS Y TAREAS DE TENDENCIA
3. EMPRESAS Y TAREAS DE TENDENCIA EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA Y EN LA DOCTRINA DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS
 - 3.1. La doctrina del TEDH y el Convenio Europeo de Derechos Humanos
 - 3.2. El Tribunal de Justicia y la Directiva 2000/78
 - 3.3. Algunas notas sobre la posición del Tribunal Constitucional Español
4. LA ARTICULACIÓN JURÍDICA DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR Y SU IMPACTO SOBRE LA EXTENSIÓN DEL PODER DE CONTROL
5. EXCURSUS: VALORES EMPRESARIALES Y ESFERA PRIVADA DEL TRABAJADOR

1. INTRODUCCIÓN

La reciente aprobación de los denominados derechos digitales en el Título X de la nueva Ley orgánica de protección de datos ha vuelto a traer a colación los múltiples problemas jurídicos que, en último término, suscita la ampliación de las posibilidades de indagación y tratamiento que se abren actualmente al empresario. Si a la generalización y expansión de tecnologías que permiten este control, unimos la expansión de la nueva “dictadura de la transparencia”, impuesta por la generalización de las redes sociales, y el dataísmo, que, como filosofía emergente, aprovecha las nuevas posibilidades de tratamiento masivo de estos datos¹, tendremos en definitiva un marco cada vez más complejo, con soluciones cada vez más difusas y, aparentemente, menos claras y que dejan cada vez más juego a complejos juicios de proporcionalidad cuya ponderación en el resultado final no siempre resulta fácil.

En este contexto, las denominadas empresas y tareas de tendencia constituyen sin duda un campo especialmente relevante de indagación. Y ello ya que la aparición y generalización de esta nueva realidad “virtual” o digital, a la que una parte cada vez más importante de nuestra población ofrece –en ocasiones, de forma no muy consciente– datos a veces realmente íntimos, pero normalmente suficientes para su posible incardinación en perfiles –que permiten a su vez decisiones automatizadas con importantes efectos en el plano personal–, obliga, como no podía ser menos, a plantearnos los límites de este posible control empresarial en este singular tipo de empresas, más aún en un ecosistema como Internet, en el que nada se olvida, y en el que resulta cada vez más importante la denominada “reputación digital”, no ya solo de empresas, sino también de trabajadores.

¹ Tomo estas expresiones del interesante trabajo de HAN B. *Psicopolítica, Neoliberalismo y nievas técnicas de poder*, Herder, Barcelona, 2014, 2ª edición.

Ahora bien, como es fácil intuir, la solución o soluciones que pudiéramos plantear en estos casos dependerán no ya solo de la posición que adoptemos en relación con este posible uso de internet y las redes sociales como instrumentos o medios de un control total por parte del empleador –tema este objeto de otros estudios en este monográfico–, sino también de un previo y necesario análisis de la singularidad que el poder de control presenta, al menos tradicionalmente, en este singular tipo de empresas.

2. LA PROGRESIVA DELIMITACIÓN NORMATIVA DEL CONCEPTO: EMPRESAS Y TAREAS DE TENDENCIA

Pues bien, como es bien sabido, la problemática conexas a las “empresas de tendencia” surgió en España de forma relativamente tardía –fundamentalmente a partir de los años ochenta– como una posible excepción al reconocimiento de los derechos fundamentales “inespecíficamente” laborales en el seno de la relación de trabajo². Asumiendo básicamente la terminología alemana, nuestra doctrina abordó así el tratamiento de estas “empresas” como un posible campo en el que cabría plantear, no ya solo ciertas excepciones a la genérica prohibición de discriminación por razones políticas, sindicales, religiosas o ideológicas de sus trabajadores, sino también las correlativas modulaciones en el ejercicio de otros derechos fundamentales en el seno de la relación laboral como, básicamente, la intimidad –y posteriormente, la protección de datos– o los correspondientes derechos constitucionales tutelados horizontal y directamente por esta prohibición discriminatoria –básicamente la libertad ideológica, la libertad política o sindical o incluso la propia libertad religiosa de sus empleados–. Y todo ello, claro está, junto con la genérica libertad de expresión como mecanismo básico de simple exteriorización de aquellos derechos.

Es cierto que normalmente estas cuestiones se abordaron al hilo de la calificación de las posibles decisiones extintivas por parte del empleador ante declaraciones, actitudes o comportamientos del empleado considerados contrarios o incompatibles con la orientación ideológica del empresario. Pero resultaba evidente que, más allá de las cuestiones de equilibrio constitucional, la propia calificación y, sobre todo, la articulación jurídica de estas decisiones unilaterales empresariales obligaba, en cierta medida, a incorporar al contrato estas “condiciones” o

² Entre la amplísima doctrina en este campo, permítasenos destacar los trabajos iniciales en este campo de Blat Gimeno, F. *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, MTSS, Madrid, 1986; Aparicio Tovar, J. “Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas”, en AAVV. *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón y Del Peso*, Universidad Complutense, Madrid 1980. Para una más amplia aportación bibliográfica nos remitimos a nuestro anterior trabajo *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, CES, Madrid, 1995.

exigencias ideológicas, con el consiguiente impacto sobre el ámbito del poder de dirección y, por consiguiente, del poder de control que, de forma accesoria y conexas a aquel, atribuye el ordenamiento laboral al empleador para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales deducidas del contrato. De ahí, en definitiva, que la singularidad de las empresas de tendencia se extendiera, no ya solo a la delimitación del ámbito de tutela de estos derechos fundamentales del trabajador, sino también a la correlativa definición del ámbito del poder de dirección de estos empleadores y, por tanto, del correlativo poder de control conexo funcionalmente a aquel.

En cambio, conviene desde ahora destacar cómo la ausencia de una auténtica y profunda regulación de la democracia industrial en nuestro país, y, fundamentalmente, de incisivos derechos de codecisión y cogestión en nuestras empresas, hizo que no solo legislativa, sino también doctrinalmente, estas empresas apenas tuvieran relevancia en el ámbito del derecho colectivo del trabajo. Y ello resulta especialmente llamativo ya que en otros países europeos, y señaladamente Alemania, la tutela de la tendencia ideológica del empresario o, desde otra perspectiva, de la autonomía de las propias Iglesias, constituyó el núcleo inicial de una tutela legislativa que, en la actualidad, se encuentra presente en la legislación colectiva de otros múltiples países europeos como Austria o Suecia, por mencionar solo dos ejemplos más; una tutela que, como decimos, solo más tarde, con la prohibición de actos discriminatorios, alcanzaría a la regulación y a la práctica de los actos extintivos empresariales, sede desde la que partimos en este breve estudio.

Sea como fuere, lo que nos interesa ahora destacar es cómo, a pesar su frecuente utilización doctrinal, esta categoría de empleadores ha carecido tradicionalmente en nuestro ordenamiento de un reconocimiento legal, colectivo y unitario, que deslindara claramente sus fronteras. Todo lo más, y como es bien sabido, varias normas dispersas reconocieron durante todos estos años la posibilidad de que algunos de estos empleadores se dotaran de “cláusulas de salvaguardia y carácter propio” con el fin de tutelar su “identidad” ideológica o religiosa, así como “el debido respeto a sus creencias” –art. 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa 7/1980, de 5 de julio–; de que, en el caso de la educación, el titular de centros educativos privados estableciera primero un “ideario” educativo –art. 34 de la Ley Orgánica 5/1980, de 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares–, o, posteriormente, un “carácter propio” de los mismos –art. 22 de la Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación y art. 115 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación–; o, finalmente, y de forma aún más indirecta, que el profesional de la información pudiera “solicitar la rescisión de su relación jurídica” con las empresa de comunicación cuando se produjese “un cambio de orientación... (en la) línea ideológica” del medio o empresa para la que trabajaba.

Ahora bien, el hecho de que en el ordenamiento estatal no existiera este reconocimiento como categoría jurídica específica, no significa el absoluto descono-

cimiento del mismo en nuestro sistema normativo. Muy al contrario, la relativamente amplia presencia de esta excepción en otros países comunitarios provocó que fuera precisamente en este ámbito, el de la Unión Europea, en el que fueran apareciendo claras menciones a este grupo de empleadores, siguiendo, además y llamativamente, la misma secuencia temporal que ya hemos visto en aquellos derechos nacionales.

De este modo, y como decimos, al igual que sucedió por ejemplo en Alemania, las primeras referencias a este tipo de organizaciones aparecen en el ámbito del derecho colectivo. Así ocurrió en el art. 8.3 Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo³, que permitía que cada Estado miembro pudiera “establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones siempre que en la fecha de adopción de la presente Directiva dichas disposiciones particulares existieren ya en la legislación nacional”. Posteriormente, excepciones casi idénticas fueron incorporándose en los art. 8.3 de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y 10.3 de la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Es más, una matización similar, si bien no absolutamente idéntica, es posible encontrar en el art. 3.2 de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Y ello, no ya solo porque en esta última norma se especificaba la necesidad de que estas disposiciones específicas nacionales se encontrasen “dentro del respeto a los principios y objetivos a que se refiere la presente Directiva”, sino también al concretar la anteriormente genérica referencia a la orientación ideológica, que abarcaría así, y según esta última norma, “a las empresas o centros de trabajo que persigan, directa y sustancialmente, fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones”, siempre, nuevamente, “que, el día de entrada en vigor de la presente Directiva, ya existan en el Derecho nacional disposiciones en la materia”.

En cambio, y al igual que ocurrió en otros países, las referencias a estas mismas empresas en el plano individual comenzaron, como decimos, algo más tarde en el ámbito de la Unión. Seguramente la primera de ellas es la conocida Declaración n. 11 adoptada por la Conferencia en el Tratado de Ámsterdam sobre el estatuto de

³ Una norma similar es posible encontrar hoy en el mismo artículo de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009.

las iglesias y de las organizaciones no confesionales en 1997. Y ello ya que, al hilo de la incorporación del entonces art. 6A al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea –y de acuerdo con el cual se “podrían adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”–, la Unión Europea señaló expresamente en dicha Declaración que “respetar(ba) y no prejuizar(ba) el estatuto reconocido, en virtud del derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros”, respetando “asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales”.

De ahí que, cuando poco más tarde, fue aprobada la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la misma incluyera un art. 4.2 que permitía a los Estados miembros mantener en su legislación normas o prácticas nacionales preexistentes y en virtud de las cuales “en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona”, no constituyese discriminación una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituyese un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización; y todo ello “sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”⁴.

Pues bien, más allá de señalar como una regulación conexa cabe detectar igualmente en el art. 9.2.d) del Reglamento General de Protección de Datos⁵, lo más llamativo es, como decimos, que, salvo error u omisión por mi parte, ninguna de las normas que han transpuesto al ordenamiento español estas directivas contemplaba o contempla esta excepción para este conjunto de entidades como tal. Baste, por ejemplo, recordar cómo el art. 34 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden sociales incorpora ciertamente

⁴ Por brevedad nos volvemos a remitir a la bibliografía incorporada a Fernández López M.F., Calvo Gallego, F.J. “La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2001 n. 59, p. 125 y ss.

⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016. El precepto hace referencia, como se recordará, a aquellos tratamientos “efectuados, en el ámbito de sus actividades legítimas y con las debidas garantías, por una fundación, una asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que el tratamiento se refiera exclusivamente a los miembros actuales o antiguos de tales organismos o a personas que mantengan contactos regulares con ellos en relación con sus fines y siempre que los datos personales no se comuniquen fuera de ellos sin el consentimiento de los interesados”.

la excepción “general” del art. 4.1 de la Directiva 2000/78, pero no la específica relativa a las empresas de tendencia contemplada, como decimos, en el punto 2 de la mencionada norma europea.

A mi juicio, esta omisión no quiere decir que el ordenamiento español haya renunciado a dotar de cualquier de singularidad a este tipo de empleadores. Tan solo, y de forma más limitada, creemos que a lo que ha renunciado el legislador español es a dotar a estas “empresas” de un estatuto común o, en otras palabras, a crear legalmente esta categoría. Pero sin que ello suponga que las mismas carezcan de peculiaridad alguna en el ámbito laboral. Estas peculiaridades subsisten, ya que las mismas no solo se deducen de las normas legales antes mencionadas –cuya vigencia, obviamente, no se ha visto afectada por las correlativas normas de transposición–, sino que también se imponen por la necesaria tutela de la manifestación y ejercicio, que a través de estas entidades, se realiza de los derechos constitucionales del titular, simétricos a los del trabajador, y dotados igualmente de la máxima protección –o, como se señala en la actual doctrina constitucional “consistencia”– constitucional.

En cualquier caso, para lo que desde luego son útiles estas normas comunitarias es, en primer lugar, para deslindar este ámbito centrándolo en aquellos empleadores que persigan, directa y sustancialmente, y con independencia de que puedan o no tener también un cierto fin de lucro, fines religiosos o ideológicos en sentido amplio; esto es, y utilizando la terminología de una de estas normas, finalidades políticas –partidos o movimientos de este tipo–, de organización profesional –sindicatos, asociaciones empresariales y/o de autónomos–, confesionales –entidades religiosas, pero también de agnósticos o ateos–, educativas –centros privados dotados de ideario o carácter propio–, así como fines de información o de expresión de opiniones –prensa ideológicamente orientada–; en definitiva, organizaciones que son plasmación y vehículo de expresión externa de derechos constitucionales fundamentales de su titular y que requieren la utilización de empleados para su difusión con la consiguiente posibilidad de conflictos entre aquellos derechos y los “simétricos” de los que es titular el empleado y que no pierde, obviamente, por su incorporación a la empresa.

Ahora bien, junto a esta delimitación, las mencionadas definiciones sirven también para señalar cómo estas entidades no son en ningún caso un ámbito excluido completamente de la tutela antidiscriminatoria. Y ello no solo por la conservación de esta prohibición en relación con otras posibles causas distintas de aquellas de la que es concreta expresión la organización, sino también porque incluso en ese concreto ámbito es necesario distinguir entre aquellas actividades o puestos en los que “por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización” –las denominadas tareas de tendencia–, y aquellas otras en las que no –tareas neutras– y a las que, todo lo

más, la norma interna podría exigir “una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”.

Cuestión distinta es que, tanto en uno como en otro caso, el problema surge a nivel constitucional, como conflicto entre derechos fundamentales en el seno de una relación laboral. De ahí que, por estricta lógica de jerarquía normativa, resulte necesario, en primer lugar, delimitar el necesario equilibrio entre los distintos derechos fundamentales en juego, para más tarde, analizar la articulación patrimonial de estos intereses en el seno del contrato de trabajo, con las consiguientes implicaciones en relación con el poder de control y la aplicación de las nuevas tecnologías. Pero no adelantemos acontecimientos.

3. EMPRESAS Y TAREAS DE TENDENCIA EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA Y EN LA DOCTRINA DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS

Por ahora nos interesa destacar cómo la solución que demos a este “conflicto” en el ámbito nacional debe estar a su vez necesariamente condicionada por las pautas que a nivel internacional han ido dado a esta misma cuestión tanto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Y ello ya que tanto uno como otro han debido enfrentarse a estas cuestiones, aunque eso sí, desde una perspectiva ciertamente distinta que nunca debe olvidarse: mientras que la conocida concepción de la discriminación en la jurisprudencia del TEDH⁶ ha dado lugar a que este se centre materialmente en la existencia o no en estos casos de una violación de los derechos fundamentales en juego –básica, que no exclusivamente, la libertad ideológica y religiosa, la intimidad y la libertad de expresión–, partiendo además de la amplia libertad que en la apreciación de estos conflictos se reconoce a los Tribunales nacionales cuando, como en estos casos, no existe un criterio homogéneo en todos los Estados miembros⁷, el segundo, esto es, el Tribunal de Justicia, por exigencias del único texto aplicable en este ámbito individual –el art. 4.2 de la Directiva 2000/78– centrará su interpretación no ya tanto en el necesario equilibrio entre derechos fundamentales, sino en la lógica discriminatoria, mucho más relacional y, desde luego, en la concreta dicción de

⁶ Por todas, STEDH de 13 de abril de 2006, *Kosteski contra «la ex República Yugoslava de Macedonia»*, núm. 55170/00, ap. 44, “article 14 of the Convention complements the other substantive provisions of the Convention and the Protocols. It may be applied in an autonomous manner as a breach of Article 14 does not presuppose a breach of those other provisions although, since it has no independent existence, it can only come into play where the alleged discrimination falls within the scope of the rights and freedoms safeguarded by the other substantive provisions.”.

⁷ SSTEDH de 23 de septiembre de 2010, asunto *Schüth contra Alemania*, puntos 55 y 56; y asunto *Obst* puntos 41 y 42; STEDH 3 de febrero de 2011, no 18136/02, asunto *Siebenhaar*, punto 39. En relación con otra cuestión –presencia de crucifijos en centros escolares públicos– véase STEDH (Gran Sala) de 18 de marzo de 2011, asunto *Lautsi v. Italia*, recurso 30814/06.

la específica excepción contemplada en el art. 4.2 Directiva 2000/78 conectada, lógicamente, con la doctrina que respecto a otras casusas de discriminación, ha ido generando a lo largo del tiempo este mismo Tribunal. Y todo ello, además, desde la primacía de la normativa comunitaria y las exigencias del art. 21 de la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea.

3.1. La doctrina del TEDH y el Convenio Europeo de Derechos Humanos

Pues bien, comenzando por la doctrina del TEDH, lo primero que seguramente llama la atención es la, al menos a mi juicio, significativa evolución que, a lo largo sobre todo de estos últimos años, ha tenido la doctrina del propio TEDH, tanto frente a la inicialmente elaborada por la hoy extinta Comisión Europea de Derechos Humanos, como, más tarde, frente a la que este mismo órgano elaboró a principios de este siglo, siguiendo básicamente a aquella⁸.

Desde esta perspectiva, nos limitaremos aquí a recordar cómo inicialmente, y hasta casi el final de la década pasada, la doctrina en este ámbito –principalmente de la ya extinta CEDH– fue claramente “contractualista”, al señalar que en casos como estos, de conflicto entre las obligaciones laborales y el ejercicio de los derechos fundamentales, por ejemplo, de libertad religiosa o de la intimidad del empleado, la libre aceptación por este de aquellas obligaciones, unida a la siempre posible dimisión, evitarían que pudiéramos hablar en estos casos de una violación de tales derechos individuales⁹.

De hecho, fue seguramente esta la lógica en la que aún debe encuadrarse el primer caso de interés para nuestra materia: el denominado asunto Rommelfanger¹⁰ que abordaba, como se recordará, el despido de un médico alemán de un centro hospitalario perteneciente a una entidad caritativa religiosa motivado, primero por su apoyo a un manifiesto colectivo –posteriormente publicado en un periodo de tirada nacional–, en el que se disentía abiertamente sobre la percepción religiosa de la entidad empleadora en relación con la interrupción voluntaria del embarazo,

⁸ Sobre esta doctrina nos remitimos a Calvo Gallego, Fj.; Feria Basilio, I., “Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en AAVV, Constitución Española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico, Monografías de Temas Laborales, CARL, 2013, pp. 181 y ss. Más recientemente, puede consultarse igualmente el documentado trabajo de Aparicio Aldana, R.C. *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones laborales*, Aranzadi, avarra, 2017.

⁹ Veáanse, por mencionar algunas, CEDH, Asunto Tuomo Kontinen v. Finland, de 3 de diciembre de 1996, n. 24949/94; asunto X v. The United Kingdom, de 12 de marzo de 1981, n. 8160/78; asunto Louise Stedman v. United Kingdom, de 9 de abril de 1997, n. 29107/95, en un caso en el que se alegó tanto la tutela de la libertad religiosa como el derecho a la intimidad y al respeto a la vida privada y familiar. Véase igualmente Kostecki contra «la ex República Yugoslava de Macedonia», de 13 de abril de 2006 núm. 55170/00, ap. 45, 13 de abril de 2006 “there is no right as such under Article 9 to have leave from work for particular religious holidays”.

¹⁰ Decisión de la Comisión de 6 de septiembre de 1989, asunto Rommelfanger, n.º. 12242/86.

y, en segundo lugar, por la opiniones igualmente vertidas, tras su primer despido, en un espacio de la televisión alemana, reiterando esta misma opinión.

Pues bien, lo que nos interesa destacar aquí es que coherentemente con aquella doctrina tradicional, también en este caso la Comisión rechazó la existencia de violación del derecho de libertad de expresión amparándose en la ya comentada existencia de una obligación válidamente asumida por el trabajador¹¹. No obstante, ya en esta resolución se apreciaban ciertos puntos de inflexión o al menos matización cómo, por ejemplo, que se resaltase la peculiar naturaleza del ente como justificación de la especial intensidad de esta obligación de lealtad¹²—con lo que parecía abrirse la vía a que en otros supuestos la misma no fuese aceptable—; o que, en segundo lugar, se exigiera comprobar la razonable relación entre las limitaciones de la libertad de expresión y la naturaleza del empleo, así como la importancia de esta cuestión para el empleador. Y todo ello, en tercer lugar, desde una premisa ciertamente innovadora, de acuerdo con la cual el simple contrato de trabajo no ampararía limitaciones “no razonables” de, en este caso, la libertad de expresión del empleado.

Sin embargo, deberemos esperar hasta 2009 para encontrar la primera decisión ciertamente llamativa en este ámbito: la Sentencia Lombardi Vallauri¹³. Y ello, no sólo por la singularidad del derecho objeto de análisis—avanzamos ya, el derecho a un proceso equitativo del art. 6 del Convenio en relación, eso sí, con la libertad de expresión del art. 10—, sino también por lo que suponía, si tan siquiera sea implícitamente, de cierta revisión—aunque limitada— de la otra gran decisión constitucional que marcó esta cuestión durante los años setenta y ochenta en la Europa occidental: la sentencia del Tribunal Constitucional italiano de 14 de diciembre de 1972 en el bien conocido caso Cordero.

También en este caso, el problema se centraba en la falta de aprobación (*gradimento*) del docente de una universidad católica por parte de la correspondiente congregación. Pero a diferencia de lo que ocurriera en aquel caso, aquí el Tribunal sí va a tutelar al trabajador al considerar que, más allá de los problemas sustantivos,

¹¹ En esta misma línea podría situarse otros casos más o menos conexos como CEDH, asunto Karlsson v. Sweden de 8 de septiembre de 1988, n. 12356/86 en el que la petición de acceso a un puesto de vicario fue rechazada por la Confesión al valorar la incompatibilidad de sus posiciones sobre la ordenación de mujeres. Es más, en un sentido similar, poco después, en un caso con el mismo substrato, la Comisión igualmente señalará que “the Commission recalls that it has previously held that, where the requirements of a church are in conflict with a clergyman’s beliefs, his freedom of thought, conscience and religion is maintained whilst he can leave his office” —véase CEDH, asunto Williamson v. United Kingdom, de 17 de mayo de 1995, n. 27008/95—.

¹² De hecho, ya bastante antes, la propia CEDH en un caso, nuevamente, de disputas entre ministros e Iglesias —Decisión de la CEDH de 8 de marzo de 1976 en el asunto X v. Dinamarca, n. 7374/76—, había señalado expresamente que “under Art . 9, the Church itself is protected in its right to manifest its religion, to organise and carry out worship, teaching practice and observance, and it is free to act out and enforce uniformity in these matters”.

¹³ Sentencia de 20 de octubre de 2009 (definitiva el 20 de enero de 2010), asunto Lombardi Vallauri c. Italia, n. 39128/05.

una limitación como esta de la libertad de expresión, en relación con el derecho a un proceso equitativo, no podría justificarse mediante una simple declaración genérica, vaga e imprecisa como la efectuada en aquel caso, al impedir al afectado conocer en qué hechos u opiniones concretos y específicos se funda la Congregación para negarle la autorización.

En cualquier caso, aún más importante es la posterior STEDH de 23 de septiembre de 2010, asunto Schüth contra Alemania¹⁴. En ella, y como se recordará, se analizaba el despido de un organista y maestro del coro de una Iglesia Católica motivado por su futura paternidad, fruto de una relación extramatrimonial, dos años después de su separación. Pues bien, sin poder detenernos más en este tema, dada la impuesta brevedad de espacio, nos limitaremos aquí a recordar como el Tribunal mantendrá en este caso que los posibles deberes de lealtad aceptados contractualmente no pueden ser absolutos e ilimitados, y que, por tanto, la autonomía de la Iglesia no puede imponer un control judicial limitado, que no tenga en cuenta, entre otros factores específicos del ordenamiento alemán, la naturaleza del puesto en cuestión y un adecuado equilibrio entre los intereses en juego de acuerdo al principio de proporcionalidad. De ahí que, en este caso, sí se considerase violado el derecho fundamental del organista en cuestión.

Ahora bien, las limitaciones de esta tutela del trabajador van a ser rápidamente resaltadas por la posterior doctrina de este mismo Tribunal. De hecho, ya en la coetánea STEDH *Obst v. Alemania*, también de 23 de septiembre de 2010¹⁵, el Tribunal va a considerar que, por contra, no se habrían violado los derechos de un alto cargo de la Iglesia Mormona en Alemania –Director del Departamento de Relaciones Públicas en Europa–, por su despido extraordinario tras haber declarado la existencia de una infidelidad matrimonial. En este caso, y a diferencia del anterior, la importante posición y funciones desarrolladas por el despedido –que podrían conectarse incluso con la credibilidad del mensaje de la entidad– justificarían la singular intensidad de estos deberes de lealtad; del mismo modo que la importancia de esta cuestión para la propia confesión, la escasa antigüedad del empleo y la plena consciencia de la gravedad de la infracción llevaron al Tribunal a rechazar la alegada violación de los derechos fundamentales del trabajador. Y todo ello, obviamente, a pesar de la ausencia en este supuesto de una amplia cobertura mediática que fue clave, por ejemplo, en el anterior caso *Rommelfanger*.

En cualquier caso, unas conclusiones similares, utilizando parecidos elementos de valoración fueron las alcanzadas, nuevamente, en el siguiente caso: el asunto *Siebenhaar contra Alemania* de 3 de febrero de 2011, n. 18136/02. Se trataba ahora del despido extraordinario de una maestra en un jardín de infancia regentado por una parroquia protestante tras ser informada anónimamente la entidad de que dicha

¹⁴ n. 1620/03. Sobre las posteriores vicisitudes de este mismo proceso y la indemnización final por daños morales puede consultarse la STEDH (quinta sección) de 28 de junio de 2012.

¹⁵ n. 425/03.

profesora era miembro de otra comunidad religiosa en las que impartía cursos de iniciación. Esta última información era accesible para cualquiera al constar en la documentación de los mencionados cursos. En este supuesto, es cierto que la sentencia no destacó de forma tan reiterada como en *Obst* la naturaleza de las tareas desarrolladas por la demandante. Pero sí lo hizo implícitamente a lo largo de buena parte de su argumentación al resaltar el impacto que este cambio de creencias y la impartición de cursos en el mismo local del jardín de infancia de la Iglesia protestante pudiera tener sobre la credibilidad del mensaje de la Iglesia, y, por tanto, sobre el propio desarrollo del trabajo contratado. Si a ello se suman nuevamente otros factores –ya conocidos– como la edad/juventud, la escasa duración del contrato, el hecho de que en este caso no hubiera inobservancia sino abandono de la fe de la entidad y que estos datos fueran accesibles fácilmente por el público, tendremos, en definitiva, una ponderación de equilibrios que, al menos para el Tribunal, fueron suficientes para considerar superado este test, dentro, nuevamente, de la amplias posibilidades que se abren a los Estados miembros en una cuestión como esta en la que, como veremos, no se existe una unánime posición de todos ellos.

Finalmente, este breve repaso por la doctrina del TEDH debe abarcar lógicamente el conocido asunto *Fernández Martínez c. España* de STEDH (Gran Sala) de 12 de junio de 2014 n. 56030/07 que abordaba la no renovación como profesor de religión de un sacerdote secularizado, posteriormente casado, cuyo *placet* fue retirado tras hacerse público en un medio de comunicación social su pertenencia al movimiento pro celibato opcional. En dichas declaraciones se reclamaban “el celibato opcional, así como una Iglesia democrática y no teocrática”, además de exponer su desacuerdo con la posición de la Iglesia en relación con el aborto, el divorcio, la sexualidad o el control de la natalidad. Pues bien, también en este caso, y tras la reiteración de declaraciones similares a las ya señaladas anteriormente, el Tribunal comenzará su argumentación destacando un dato que, a su juicio, distinguiría este supuesto de los antes abordados: el hecho de que no nos encontremos ante un laico como en *Obst*, *Schüth* o *Siebenhaar*, sino ante un sacerdote secularizado. Ya hemos señalado como en general el Tribunal ha sido extraordinariamente reacio a tutelar los posibles derechos de los ministros frente a sus confesiones, al intensificarse en este ámbito el campo de necesaria limitación estatal derivado de la autonomía de la Iglesia¹⁶ De ahí que el Tribunal acoja también en este caso esta misma perspectiva y que, además, retomando nuevamente el criterio de la trascendencia de la tarea realmente desarrollada, considere “no irrazonable” exigir una obligación de lealtad acrecentada al afectado, máxime cuando los destinatarios directos de la enseñanza son –de acuerdo con el Tribunal– menores vulnerables

¹⁶ Véase, por todas, y recientemente STEDH de 23 de septiembre de 2008, caso *Athinin v. Finland*, n. 48907/99 y las Decisiones en los casos *Baudler, Reuter y Müller contra Alemania*, todas ellas de 6 de diciembre de 2011 n. 38254/04, 39775/04 y 12986/04 respectivamente. Anteriormente Decisión de 8 de marzo de 1976, asunto *X v. Dinamarca*, recurso 7374/76; Decisión de 8 de marzo de 1985 *Knudsen c. Noruega*, recurso 110/45/84.

e influenciables¹⁷. Si a ello se une la difusión mediante un medio de comunicación social de las declaraciones contrarias a la doctrina oficial de la Iglesia —otro de los criterios tradicionales desde Rommelfanger— se comprende cómo, a pesar de la opinión parcialmente disidente del Juez Saiz Arnaiz, el Tribunal acabe por reconocer la legitimidad de los deberes de lealtad acrecentados, destinados —al menos teóricamente— a “preservar la sensibilidad del público y de los padres de alumnos del Instituto”.

Y algo bastante similar acontecerá en la reciente STEDH de 4 de octubre de 2016¹⁸ que considerará inexistente la violación del derecho a la intimidad de una profesora de religión cuyo contrato decae tras contraer nuevas nupcias sin haber disuelto su matrimonio canónico anterior, mediando además correos en los que esta ponía en entredicho o negaba su aceptación de diversos sacramentos y tras haber intentado los centros educativos realizar una adaptación de las asignaturas que debiera impartir la docente.

Por último, y dentro de esta progresiva línea que parece “retomar” la tutela de la “tendencia”, aunque eso sí, desde una perspectiva colectiva, debe seguramente destacarse la STEDH (Gran Sala) de 9 de julio de 2013 Asunto Sindicatul “Păstorul cel bun” v. Romania (Application no. 2330/09). En la misma, y en contra de la opinión inicial de la Sala, la Gran Sala considerará que la denegación de la inscripción registral pública de un sindicato que no había obtenido la previa autorización eclesiástica, exigida por la propia Iglesia en sus normas internas, no supondría una violación del art. 11 del Convenio. Y ello ya que, para el Tribunal, la actuación del sindicato sí podría suponer un riesgo plausible y sustancial del propio derecho de organización interna de la confesión; la medida adoptada no tenía otra finalidad distinta a la protección de la autonomía de la comunidad religiosa en cuestión; y, finalmente, la denegación registral no fue más allá de lo necesario para eliminar dicho riesgo.

3.2. El Tribunal de Justicia y la Directiva 2000/78

Frente a esta doctrina del TEDH, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia va a ser, al menos a mi juicio, bastante más incisiva y menos protectora de la tendencia, por dos razones fundamentales. La primera, su propia función de intérprete de una norma europea concreta, con primacía frente al Derecho interno de cada país, lo que le evita admitir los amplios márgenes que el TEDH debe reconocer a los distintos Estados Miembros, más aún en estos casos en los que no existe una posición uná-

¹⁷ Esta misma valoración sirvió también para aceptar —en la Sentencia Dahlab c. Suiza de 15 de febrero de 2001, demanda 42393/98— la inexistencia de violación de la libertad religiosa de una profesora de una escuela infantil suiza a la que se le exigió que no portara un pañuelo sobre la cabeza

¹⁸ Caso Travaš v. Croatia, demanda n. 75581/13 —final 30 de enero de 2017—.

nime. Y la segunda el hecho de que su óptica no está centrada ya en el equilibrio entre la libertad religiosa enfrentada de unos y otros, sino en la interpretación de una norma antidiscriminatoria, convertida en derecho fundamental (art. 21 CD-FUE), lo que va a llevar al Tribunal a adoptar en varias ocasiones una perspectiva comparativa o relacional con otras personas, típica de esta institución¹⁹. Finalmente, tampoco cabe olvidar que la tutela de la tendencia se articula además como una norma excepcional, una restricción a un derecho fundamental –la no discriminación– lo que va a conducir a una interpretación restrictiva de la misma, inspirada, seguramente, en la visión ciertamente limitada que de la misma se deducía no solo de algún considerando de la Directiva, sino también de su previa interpretación en relación con otras causas o factores de discriminación, esencialmente el género.

Sin poder detenernos aquí en un análisis pormenorizado de estas cuestiones, nos limitaremos a señalar como estas diferencias, a mi juicio notables, se aprecian ya en la Sentencia Egenberger²⁰. Y es que si bien esta primera resolución asume ciertamente –siguiendo así la STEDH Fernández Martínez– que los Estados Miembros “deben, salvo en casos verdaderamente excepcionales, abstenerse de apreciar la legitimidad de la propia ética de la iglesia o de la organización de que se trate”, tampoco duda en señalar –afectando la opinión tradicionalmente asumida por los Tribunales alemanes– la necesidad de que sean los Tribunales nacionales, y no la propia confesión, los que analicen si materialmente se cumplen o no los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva.

Desde estas premisas, el Tribunal va a señalar, en primer lugar, que la referencia a un requisito profesional supedita le admisión de estas diferencias a la existencia objetivamente constatable de un vínculo directo entre este requisito y la actividad de que se trate. Tal vínculo podría derivarse o bien de la naturaleza de esta actividad –por ejemplo, cuando implicase participar en la determinación de la ética de la Iglesia u organización en cuestión o colaborar en su tarea de predicación–, o bien de las circunstancias en que deba desarrollarse dicha actividad –como, por ejemplo, la necesidad de garantizar una representación externa fidedigna de la Iglesia–. De ahí que cuando dicha conexión no exista –las denominadas tareas neutras– podríamos añadir nosotros que solo quepa exigir una genérica “una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”.

¹⁹ Buen ejemplo de las consecuencias de esta técnica son las diferencias entre las Sentencias en los asuntos C-157/15 Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions, STJ (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 (ECLI:EU:C:2017:203) y C-188/15 Bougnaoui y Association de défense des droits de l’homme (ADDH) / Micropole Univers. En uno existía un acuerdo previo de neutralidad religiosa en la apariencia, en el segundo no. Obsérvese, no obstante, las diferencias con la STEDH Eweida y otros. Por otra parte, este mismo sistema básicamente comparativo en la STJ (Gran Sala) de 22 de enero de 2019, C-193/17, Cresco Investigation GmbH y Markus Achatzi, en relación con el disfrute de un día más de descanso solo por los miembros de una determinada confesión religiosa.

²⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de abril de 2018, (asunto C 414/16, ECLI:EU:C:2018:257).

Pero además, el Tribunal va a insistir en que este requisito profesional —entendido básicamente como la pertenencia a la religión o la adhesión a las convicciones— debe ser, en primer lugar, “esencial” o necesario, dada la importancia de la actividad profesional para la afirmación de la ética o de la autonomía de la Iglesia o entidad; debe ser, además, y en segundo lugar, legítimo, lo que impediría utilizarlo para promover un objetivo ajeno dicha ética; y, finalmente, y en tercer lugar, habría de ser justificado, lo que obligaría a demostrar, siempre según el Tribunal, y a la luz de las circunstancias del caso concreto, que el riesgo alegado de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave, de tal modo que el establecimiento de ese requisito resulte verdaderamente necesario. Y todo ello sin olvidar la necesidad de someterlo, siempre según el propio Tribunal —y a pesar de la ausencia de dicho requisito en el art. 4.2— al principio de proporcionalidad —que sí está contemplado en el punto 1 del mismo artículo— con todo lo que ello significa de analizar si el requisito es apropiado y no excede de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido.

Desde esta perspectiva, y pasando así al caso concreto abordado, se ha rechazado, por ejemplo, que la prestación de asesoramiento y asistencia médica en un hospital en la que se ostentaba la jefatura de medicina interna de dicho hospital obligase a esta adhesión, lo que impediría justificar esta discriminación por su comportamiento extralaboral, más aún cuando esta misma posición y actividad laboral la ocupaban personas que, a diferencia del afectado, no participaban de esta religión —técnica relacional—²¹. Y todo ello, claro está, sin olvidar además la importancia de doctrina de este Tribunal en relación con otras cuestiones conexas —y sobre las que se volverá mínimamente al final de este trabajo— como los problemas planteados en relación con las empresas que optan por la neutralidad religiosa, impidiendo con ello el uso de símbolos externos de la misma²², o la seguramente importante resolución que el Tribunal deberá emitir sobre la controvertida relación de los profesores de religión en base a la decisión prejudicial planteada el 3 de abril de 2019 por el Tribunal de Nápoles²³.

²¹ STJ (Gran Sala) de 11 de septiembre de 2018, IR contra IQ (asunto C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696)

²² Véase la Petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeitsgericht Hamburg (Alemania) el 20 de diciembre de 2018 — IX / WABE e. V (Asunto C-804/18)

²³ Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Napoli (Italia) el 3 de abril de 2019 — YT y otros / Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca; Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (Asunto C-282/19) en el que, junto a otras cuestiones, se plantea al Tribunal si: “¿Constituye una discriminación por razón de religión, en el sentido del artículo 21 de la Carta de Niza y de la Directiva 2000/78/CE, 1 el diferente trato de que son objeto exclusivamente los profesores de religión católica, como es el caso de los demandantes, o bien el hecho de que la declaración de idoneidad concedida a tales trabajadores pueda ser revocada constituye una justificación adecuada para que únicamente los profesores de religión católica, como los demandantes, reciban un trato diferente al de los demás docentes, de modo que no se beneficien de ninguna de las medidas impeditivas contempladas en la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo

3.3. Algunas notas sobre la posición del Tribunal Constitucional español

En este contexto, y entrando ya en la jurisprudencia –especialmente la constitucional– española, es bien sabido como la misma tuvo que enfrentarse relativamente pronto a estas controversias al hilo de las cuestiones de constitucionalidad planteadas básicamente frente a las sucesivas normas que han ido regulando el derecho al establecimiento de centros educativos dotados de ideario.

Sin podernos detenernos aquí en un análisis pormenorizado de las mismas, podríamos utilizar con estos fines la posterior STC 106/1996, de 12 de junio²⁴ en la que, al hilo de otras cuestiones, se recordaba, por ejemplo, como si bien “nuestro ordenamiento carece de una legislación expresa” sobre este tipo de empresas, sin que, “por lo tanto... exista una delimitación a priori” de las mismas, pueden identificarse como tales, esto es, como posibles entes que establezcan un ideario a las “empresas, centros, asociaciones u organizaciones”²⁵ –con una diversidad que parece por tanto no excluir la existencia de un ánimo de lucro aún accesorio–, que –y esta es la clave– “puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica”. De ahí, por ejemplo, que en el caso concreto abordado por la mencionada sentencia, un simple hospital no pudiera considerarse –a diferencia de lo que sí acontece, como hemos visto, en otros sistemas– como una empresa de tendencia²⁵, por mucho que su finalidad sea caritativa o su titularidad de una orden religiosa. En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 6.1 de la LO de libertad religiosa, lo importante no sería el hecho de que las mismas fueran “creadas para la realización de los fines” de dicha entidad, sino si estas están destinadas o no a la difusión de un cierto credo o precepción ideológica o religiosa.

Pues bien, es desde esta perspectiva, desde la que, lejos de posiciones unilaterales o absolutas, nuestro Tribunal Constitucional ha ido buscado un cierto equilibrio, una “concordancia práctica” en el ejercicio de los derechos fundamentales enfrentados. Y así se sostuvo que –reiterando afirmaciones anteriores realizadas en relación con los docentes– cómo, si por un lado, “la libertad del Profesor no le faculta (...) para dirigir ataques abiertos o solapados contra este ideario” (STC 5/1981, fundamento jurídico 10^o), tampoco el “derecho a establecer un idea-

de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 2 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada”.

²⁴ (BOE núm. 168, de 12 de julio de 1996, ECLI:ES:TC:1996:106).

²⁵ “No puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que aun siendo instrumental o subordinada de aquella posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta. Pues lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular –que ciertamente ha podido crear tal empresa al servicio de su ideario– sino el público reconocimiento de la función social que cumple el Centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al Centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho Centro se halla al servicio de una finalidad caritativa”.

rio educativo... es ilimitado” (STC 47/1985, fundamento jurídico 3º). Muy al contrario, y en función, como veremos, de las concretas tareas de cada empleado²⁶,” la existencia de un ideario, conocida por el Profesor al incorporarse libremente al Centro o libremente aceptada cuando el Centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, no le obliga... ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor” (STC 5/1981, fundamento jurídico 10º). Si bien, y al mismo tiempo “una actividad docente hostil o contraria al ideario de un Centro docente privado” sí “puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos” sean constitutivos de “ataque abierto o solapado” al ideario del Centro resulten probados... “En cambio, la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro” (STC 47/1985, fundamento jurídico 3º).

Desde esta perspectiva, y tras reiterar los propios límites que pueden presentar en esta tendencia y que podrían facultar un cierto derecho de “resistencia” del trabajador –el rigor científico en el caso del docente, o los principios éticos de la comunicación, en el caso de los profesionales de la misma (art. 3 LO 2/1997)– el Tribunal parece apuntar, siempre desde la premisa del análisis del contenido –que obviamente debe ser lícito– de la prestación, a la posible existencia de limitaciones a los derechos del trabajador en los supuestos de incumplimientos del posible contenido ideológico de la prestación o, sobre todo, una actividad laboral hostil o contraria al ideario del centro.

No obstante, es importante destacar como poco después, este mismo Tribunal va a admitir que ciertos aspectos o actitudes externos al desarrollo de la prestación pueden llegar a tener importancia en una tarea, eso sí, tan singular como la de los profesores de religión en centros públicos. Respecto de estos últimos, la STC 38/2007 de 15 febrero²⁷ ya señaló que ha de corresponder a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad... que no se limite a la estricta consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, siendo también posible que se extienda a los extremos de la propia conducta en la medida en que el testimonio personal constituya para la

²⁶ Es relevante destacar que bajo esta doctrina subyace la premisa de que el respeto al ideario del Centro por parte de un profesor está en directa conexión con el tipo de función que éste cumple en el propio Centro, esto es, la docencia. De suerte que es el propio carácter de la prestación laboral que los docentes desarrollan en los Centros de educación –especialmente cuando ésta consiste en transmitir aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza– el que impone la necesidad de compatibilizar su libertad docente con la libertad del Centro, del que forma parte el ideario.

²⁷ (BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2007, ECLI:ES:TC:2007:38). Con posterioridad, las consideraciones de esta STC 38/2007 fueron seguidas por otras Sentencias que igualmente desestimaron diversas cuestiones de inconstitucionalidad de contenido similar (SSTC 80/2007 a 90/2007, todas ellas de 19 de abril).

comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida en último término, sobre todo, como vía e instrumento para la transmisión de determinados valores. Una transmisión que encuentra en el ejemplo y el testimonio personales un instrumento que las Iglesias pueden legítimamente estimar irrenunciable”. De ahí que, en estos casos, lo exigido al trabajador no se limite a la “mera obligación de abstenerse de actuar en contra del ideario religioso”. Al ser “el objeto de la enseñanza religiosa... la transmisión no sólo de unos determinados conocimientos sino de la fe religiosa de quien la transmite, puede, con toda probabilidad, implicar un conjunto de exigencias que desbordan las limitaciones propias de una empresa de tendencia, comenzando por la implícita de que quien pretenda transmitir la fe religiosa profese él mismo dicha fe”.

Cuestión distinta es que por exigencias del principio de plenitud jurisdiccional, el TC va a permitir un control judicial no solo sobre los aspectos meramente formales o procedimentales –en especial, aquellos a los que se somete la autoridad administrativa en este singular proceso– o sobre la inexistencia de una finalidad diferente, no religiosa –como un comportamiento antisindical o contrario al derecho de huelga²⁸– en la decisión de idoneidad eclesiástica, aspectos no tutelados por la autonomía de la Iglesia. Yendo un paso más allá –y, al menos a nuestro juicio, con el apoyo de la doctrina del TEDH antes mencionada–, nuestro Tribunal Constitucional va a considerar que este control sobre los efectos “civiles” también se extendería a la ponderación de los derechos en juego, con todos los problemas que, evidentemente, ello puede plantear.

Y es aquí donde vuelve a retomar una significativa importancia la postura del trabajador al haber hecho pública o no, y mediante que cauce, el factor que motivó la sobrevenida incapacidad en la decisión eclesiástica. Y ello ya que, mientras en la STC 128/2007, de 4 de junio²⁹ el recurrente en amparo había dado publicidad a su condición de cura casado y a su pertenencia al movimiento pro-celibato opcional con ocasión de la información publicada en un medio de comunicación social, en la STC 51/2011 de 14 de abril no consta esta publicidad sino todo lo contrario. De hecho, el mismo Tribunal insiste, hasta en dos ocasiones, en que tampoco constaba “en modo alguno que la demandante hubiere hecho exhibición pública de su condición de casada con una persona divorciada (constando, por el contrario, que la demandante manifestó al delegado diocesano su disposición de acomodar su situación conyugal a la ortodoxia católica, dado que su marido pretendía solicitar la nulidad de su anterior matrimonio)”.

²⁸ Siempre que se prueben aun indiciariamente. Véase en este sentido STC 140/2014, de 11 de septiembre (BOE núm. 243, de 07 de octubre de 2014, ECLI:ES:TC:2014:140) que tampoco considera que existan estos indicios en relación con el matrimonio de la docente con una persona divorciada. En la jurisprudencia ordinaria véase, por ejemplo, STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), 2 febrero 2009 (RJ 2009\2178, ECLI: ES:TS:2009:1781) con cita de otras muchas.

²⁹ (BOE núm. 161, de 06 de julio de 2007, ECLI:ES:TC:2007:128)

4. LA ARTICULACIÓN JURÍDICA DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR Y SU IMPACTO SOBRE LA EXTENSIÓN DEL PODER DE CONTROL

Desde estas premisas constitucionales, simplemente esquematizadas, parece razonable considerar que la fórmula más adecuada para intentar trasladar este equilibrio en la modulación de los derechos fundamentales de las partes a la dinámica del contrato se encuentra, seguramente, en insertar en el objeto de la prestación de trabajo, en la misma deuda de actividad que constituye el objeto de la obligación del empleado, el matiz ideológico exigido por el empleador³⁰, pero, obviamente, solo en la medida y con la extensión en la que –como hemos delimitado anteriormente– sea constitucionalmente admisible.

A mi juicio, es este matiz o cualificación ideológico el que permite distinguir, en primer lugar, entre el trabajador de tendencia –entendido aquí en sentido amplio, como trabajador cuya deuda de actividad se compone o se cualifica por elementos de la ideología del empleador– y el trabajador neutro en sentido estricto en el que esta cualificación está absolutamente ausente por el carácter meramente técnico, de administración, informático o de limpieza (por poner solo algunos ejemplos) desarrollado en el seno de estas organizaciones.

Pero a mi juicio, igualmente importante es que esta misma inserción de la ideología en la prestación laboral es la que nos permite distinguir entre los distintos tipos de trabajadores de tendencia –asumiendo así un concepto, repetimos amplio que no es el utilizado en muchas ocasiones, sobre todo por nuestro Tribunal Constitución–, en función, claro está, de la intensidad y trascendencia que asume el contenido ideológico en la deuda de actividad. Y ello ya que no es, ni puede ser lo mismo a estos efectos, la labor de un profesor de matemáticas –tarea neutra–, que la de un profesor de ética –una tarea esencialmente neutra, pero en la que no podrán dirigirse ataques abiertos o solapados al ideario, y en la que en ciertos aspectos deberán impartirse principios que, en el marco constitucional, deben ser acordes o al menos no enfrentados con la orientación del centro–, que, finalmente, un profesor de religión en el que el propio contenido de la asignatura implica no ya solo la transmisión de unos meros conocimientos, sino también de unas creencias y actitudes vitales que deben ser “creíbles” por los terceros a los que esta prestación va dirigida.

En otras palabras, solo el análisis casuístico de esta intensidad del contenido ideológico de cada prestación permitirá distinguir a su vez la amplia gama de intensidades que estas obligaciones ideológicas asumirán en cada caso, enlazando

³⁰ Pioneras en esta posición fueron los extraordinarios trabajos de Fernández López. M.F. “Libertad ideológica y prestación de servicios” en *Relaciones Laborales*, 1985, Tomo I, n. 7 y M.G. Mattarolo, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza : profili generali*, cedam, Padiva, 1983.

así la experiencia y la doctrina española con las exigencias mínimas impuestas a nivel comunitario. Y ello ya que esta ubicación de los aspectos ideológicos permite por ejemplo en cada caso identificar los requisitos profesionales legítimos, esenciales, necesarios y justificados que podrían reclamarse en cada caso a un empleado. Es más, esta misma distinción permitiría, no solo conceptuar como simple incumplimiento contractual –y no entramos aquí en su calificación– el desarrollo de esa prestación contradiciendo o eludiendo el lícito matiz ideológico recogido en el contrato, sino que también permitiría ejercitar el correspondiente poder de control empresarial sobre tales actividades dentro, repetimos de los límites impuestos constitucionalmente.

Finalmente sería esta misma intensidad de la carga o del contenido ideológico de cada prestación la que determinaría, en su caso, los posibles aspectos de la actividad fuera del lugar y del tiempo de trabajo que podrían tener trascendencia a efectos laborales. Ya hemos visto como esta intensidad del matiz ideológico de la prestación era relevante para determinar la extensión del “deber de lealtad” que en estos aspectos, abordaba la doctrina del TEDH; del mismo modo que es esta intensidad de los factores ideológicos de la prestación la que en función también del contexto en el que se desarrollan, delimitarían aquellos actos del empleado que, aun desarrollados fuera del lugar y del tiempo de trabajo, pueden acabar incidiendo en esa característica ideológica personal que constituiría el requisito profesional esencial, legítimo y justificado derivado de la concreta deuda.

Pues bien, desde esta perspectiva, dos serían las posibles vías de articulación contractual de tales deberes externos al tiempo de trabajo. En primer lugar, el deber de buena fe como elemento de integración del contenido obligacional deducido del contrato, como fuente de deberes concretos de conducta que formarían el contenido obligacional implícito, y que podría abarcar, por ejemplo, la obligación de no atacar públicamente, especialmente con expresiones vejatorias o insultantes, a la propia confesión o credo que inspira la organización. Y la segunda, mediante las exigencias de la simple diligencia preparatoria y que obligaría al empleado, nuevamente dentro de los límites impuestos por la Constitución, a adecuar su actividad externa a la conservación de su aptitud “ideológica” para lograr así el adecuado cumplimiento del matiz ideológico que en cada caso requiera su prestación.

No obstante, y desde la perspectiva del poder de control del empleador es importante destacar que mientras las primeras obligaciones sí constituyen un contenido autónomo del programa obligacional deducido del contrato, al que, por tanto, puede válidamente extenderse el poder de control y, en su caso, disciplinario del empresario, en las segundas –diligencia meramente preparatoria– nos encontraríamos con obligaciones accesorias y meramente preparatorias de la prestación principal, y que, por tanto, solamente adquieren relevancia en la dinámica contractual en la medida en la que su incumplimiento provoque el incumplimiento o el incorrecto desarrollo de la obligación principal, sin que por tanto pueda lícitamente

sancionarse su incumplimiento cuando estos actos o esta inactividad no repercuta sobre el correcto cumplimiento de la obligación principal.

Serían por tanto estas variables las que habrían ser tenidas en cuenta a la hora de valorar la extensión del poder de control del empleador como paso previo a cualquier ejercicio del poder disciplinario. Y así, mientras en el primer caso –obligaciones derivadas de la buena fe–, el poder de control de la organización podría extenderse sin mayores dificultades al análisis o, desde la perspectiva de la protección de datos, al tratamiento –art. 6.1.a) Reglamento UE 2016/679 de 27 de abril de 2016– de estas posibles expresiones y críticas públicas, especialmente las realizadas a través de medios de comunicación social o estructuras similares –incluimos aquí, por ejemplo, los blogs públicos o incluso los comentarios de acceso general en ciertas redes sociales como twitter–, en el caso de la segunda vía, solo podrían valorarse si las mismas conducen a un incumplimiento de la obligación principal como consecuencia de la falta de aptitud “ideológica” que en su caso, reclamase el específico componente ideológico. De ahí que el poder de control no pudiera extenderse a aspectos de la vida privada del trabajador que, por ejemplo, por su aspecto íntimo o privado, no han tenido relevancia pública ni, por tanto, impacto en su capacidad profesional e ideológica para el desarrollo de cada concreta prestación.

Llevadas estas premisas al ámbito de las nuevas tecnologías de control, podríamos decir que el empresario no podría hacer uso de las mismas para, por ejemplo, dar relevancia laboral –primero mediante el ejercicio de su poder de control, y más tarde mediante su sanción disciplinaria– a comportamientos que, al no ser públicos, al no haber tenido trascendencia, por tanto, en la capacidad ideológica del empleado, escapan del ámbito laboral impidiendo, por tanto, no solo el ejercicio por parte del empresario de su poder de control, sino incluso su tratamiento para estos fines (arts. 5 y 6 RGPD). Desde esta perspectiva, por ejemplo, el empresario no podría utilizar medios tecnológicos –y, a mi juicio, ni cualesquiera otros– para inmiscuirse en la esfera privada e incluso íntima del trabajador por mucho que en la misma pudieran desarrollarse comportamientos, repetimos, no públicos, que pudieran entrar en contradicción con el ideario del empleador.

De este modo, el empleador no podría, por ejemplo, utilizar instrumentos de grabación o de geolocalización, ni incluso tratar con este fin los datos que con otra finalidad pudieran deducirse de estos mismos instrumentos (cámaras en zonas comunes en centros de trabajo o GPS en vehículos o en teléfonos de la empresa puestos a disposición de los empleados) para conocer aspectos que permanecen en la esfera más íntima del trabajador, y, por tanto, sin acceso público a los mismos, incluso cuando de ser públicos estos mismos actos sí pudieran incidir –por ejemplo la posible existencia y subsistencia de una relación extramatrimonial en el caso de un portador de tendencia de una entidad católica– en los requisitos profesionales que legítimamente pueden considerarse necesarios, esenciales y justificados de

acuerdo con su prestación. Estos aspectos debieran considerarse excluidos del ámbito de indagación del empleador al no tener por sí mismos relevancia mientras, por su carácter íntimo y absolutamente privados, no repercutan en el correcto cumplimiento de la prestación laboral cualificada ideológicamente.

En cambio, cuando estos datos sí hayan sido hechos públicos, sobre todo por el propio trabajador, mediante manifestaciones o declaraciones públicas, o incluso a través de medios de comunicación social, y estos hechos incidan e impidan el correcto desarrollo de la prestación –lo que, obviamente, debiera ser analizado en cada caso– parece razonable considerar que el poder de control sí podría extenderse a los mismos, dando lugar, en su caso, a posibles consecuencias sobre el plano contractual. De hecho, creemos que esto fue, por ejemplo, lo que aconteció en el caso Fernández Martínez –STC 128/2007 y STEDH 12 de junio de 2014, contraponiéndose al caso analizado en la STC 51/2011 en la que no constaba “en modo alguno que la demandante hubiere hecho exhibición pública de su condición de casada con una persona divorciada (constando, por el contrario, que la demandante manifestó al delegado diocesano su disposición de acomodar su situación conyugal a la ortodoxia católica, dado que su marido pretendía solicitar la nulidad de su anterior matrimonio)”.

Seguramente por todo ello, lo que sí se requiere en muchos de estos casos, y, especialmente, en aquellos supuestos de conductas privadas no compatibles con el ideario de su empresa, es un cierto deber de sigilo que les permita conservar su aptitud profesional y, por tanto, el correcto ejercicio de la prestación ideológicamente orientada. De ahí la conveniencia de una expresa cautela en la utilización de redes sociales, especialmente cuando en estas se utiliza la menor privacidad por defecto, convirtiéndose en microblogs cuyo contenido, además, difícilmente desaparece en el tiempo, sobre todo si frente a dicha publicación se produce la interacción de terceros.

5. EXCURSUS: VALORES EMPRESARIALES Y ESFERA PRIVADA DEL TRABAJADOR

Ya por último no quisiéramos cerrar estas breves líneas sin antes señalar los problemas, que, relativamente cercanos, al menos en apariencia, están empezando a suscitarse en relación con la asunción por parte de cada vez más empresas de una serie de valores empresariales que, junto con su misión y visión, constituirían las bases de la cultura empresarial³¹.

³¹ Sobre el tema, por todos, Ramírez F., Sánchez M., Quintero H., “El papel de los valores en la identidad corporativa” en *Negotium*, 2005, año 1, n. 1., p. 35 y ss. Igualmente de interés en relación con esta misma conexión Ranieri, M. *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Wolters Kluwer, CEDAM, Milano, 2017.

Obviamente, estos valores pueden basarse, junto a otros motivos más personalistas, en la búsqueda de una determinada identidad y reputación empresarial. Pero lo que es indudable es que en cierta medida los mismos están destinados a ordenar no solo la toma de decisiones en los niveles más altos de las empresas, sino también a incidir en la gestión diaria de la misma, imbricándose, por tanto, también en la prestación laboral de sus empleados. Pues bien, mientras estos principios sean constitucionalmente admisibles, hayan sido correctamente comunicados a los empleados, no supongan una modulación de los derechos fundamentales de estos y puedan, por tanto, formar parte del poder de dirección empresarial, no parece que quepa plantear objeción alguna a estos efectos laborales. Por poner un ejemplo, nada cabría alegar, al menos a mi juicio, a que una empresa que se comprometa con los valores de sostenibilidad, informe e imponga a sus empleados una gestión que reduzca la huella ecológica y la generación de residuos sancionando incluso el posible incumplimiento de estas instrucciones.

Los problemas, en realidad, nacen cuando se pretende que estos mismos valores puedan suponer una cierta limitación de los derechos fundamentales de los empleados, ya sea en el ámbito privado, o incluso en determinados aspectos de la prestación laboral.

La primera hipótesis parece, si se nos permite, del todo punto inaceptable, al menos como regla general. Es cierto que las políticas de recursos humanos tienden cada vez más a sostener la conexión personal del trabajador con la empresa a través de un contrato psicológico. Y es cierto que determinados comportamientos de un trabajador, sobre todo si adquieren notoriedad a través de las redes sociales, pueden incluso suponer un cierto riesgo reputacional para la empresa, en la medida en la que reflejen comportamientos públicos opuestos a estos valores asumidos por la organización. Pero lo que es indudable es que este mecanismo no puede obligar a los trabajadores a asumir en su vida privada valores que, por muy loables que puedan parecerse, no han de compartirse necesariamente, a no ser que queramos, a través de esta vía, generar una extensión a mi juicio inaceptable del propio concepto de empresas de tendencia. Así, y en el caso anterior, si bien un trabajador podría ser sancionado por no cumplir los protocolos ecológicos impuestos por su organización en su actividad laboral, no podría serlo por mucho que en las redes se viralizase un vídeo del mismo tirando su frigorífico a un barranco. Y, obviamente, lo mismo cabe decir de una empresa que se declare favorable al soberanismo de una Comunidad, con trabajadores que se manifiestan públicamente en contra del mismo, o incluso, por muy aberrante que esto sea —e independientemente del desvalor moral que necesariamente conlleven estas declaraciones— cuando una trabajadora en un desafortunadísimo tweet personal, desea a una política que sufra una violación múltiples. Estas manifestaciones pueden resultar moralmente reprobables, pero por sí mismas no deben incidir en la esfera profesional del trabajador,

incluso si la empresa se ve sometidas a presiones o boicots para que ponga fin a la relación laboral³².

En cualquier caso, también puede resultar problemática la imposición de estos valores articulados en políticas o protocolos –como, por ejemplo, los de vestimenta– cuando pueden suponer obligaciones laborales que pudieran entrar en contradicción con el ejercicio de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores. Es aquí, por ejemplo, donde debe situarse la conocida problemática de la vestimenta y del velo como hipotética limitación del derecho fundamental a la libertad religiosa de sus empleados cuando la empresa, por ejemplo, asume, por las razones que sean, una visión neutra de sus actividades e imagen³³.

En este caso, al igual que en el caso de los establecimientos públicos en estados laicos –lo que podríamos denominar tareas o empresas de “no tendencia”³⁴– la regulación interna empresarial no supondría, evidentemente, una discriminación directa de unas confesiones sobre otras ya que esta prohibición afectaría a todas las creencias por igual e incluso de agnósticos y ateos cuando estos intentaran portar prendas o emblemas típicos de estas creencias³⁵. Ahora bien, el posible impacto desigual que esta norma pudiera plantear sobre las distintas religiones –ya que estas normas suponen en muchas ocasiones un sacrificio o modulación diferente en función de la creencia del sujeto–, unida a la inevitable modulación del derecho fundamental del individuo que estas suponen, obligaría, al menos a mi juicio, no solo a exigir una aplicación igual de este requisito para todas las confesiones –para evitar una discriminación directa– sino también a demandar la existencia de una finalidad legítima –la doctrina del TEDH en la conocida Sentencia Eweida y otros³⁶ apoyaría igualmente esta exigencia– así como una justificación de que los medios

³² Véase, no obstante, y en sentido contrario la llamativa SJS de Palma de Mallorca (Comunidad Autónoma de las Islas Baleares) n. 74/2018, de 28 de febrero (Roj: SJSO 835/2018 - ECLI: ES:J-SO:2018:835) que declara procedente el despido por unas publicaciones cuanto menos escabrosas del trabajador –que se identificaba como empleado de Primark– y que se consideraron contrarias a las reglas sobre uso de redes sociales establecidas por la empresa y comunicadas al empleado. Un análisis de la misma en Serrano García J.M., “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 2017.

³³ Sobre estos temas, con referencia a la doctrina de los tribunales españoles y europeos González Ortega, S. “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de derechos humanos”, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145; Aparicio Aldana, R.C. *Derechos a la libertad ideológica...*, cit., p. 177 y ss.

³⁴ Véanse las interesantes observaciones de Enériz Olaechea, F., J., “A propósito de la carta de la laicidad en la escuela francesa: laicidad y aconfesionalidad en la escuela pública. El modelo ideológico francés y el modelo ideológico español”, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, n. 7 (BIB 2013/2162). En relación con esta misma posibilidad en centros públicos véase la ya tradicional STEDH de 15 de febrero de 2001, Dahlab /Suiza, n.º 42393/98, y su continuación en las SSEDH de 24 de enero de 2006, Kurtulmuş v. Turkey, n. 65500/01 y de 26 de noviembre de 2015, Ebrahimian v. France, n. 64846/11.

³⁵ Véase, con acierto, C-157/15, aps. 30 a 32.

³⁶ De 15 de enero de 2013, final 27 de mayo de 2013, (Demandas núm. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10). Desde una perspectiva más amplia, sobre la admisibilidad de una normativa que prohibía el uso en lugares públicos de “full-face veil” SSEDH de 11 de julio de 2017, final

utilizados han sido adecuados y necesarios –evitando así una discriminación indirecta– y que, por tanto, también en estos casos, y en función de la justificación empresarial dada, se habría intentado previamente una adaptación a funciones o puestos en los que esta exigencia pudiera flexibilizarse, por ejemplo, mediante el traslado a tareas en la que no estuvieran en contacto con los clientes, sin que ello supusiera una carga desproporcionada para el empresario.

11/12/2017, asunto Dakir v. Belgica, demanda n. 4619/12 y asunto Belcacemi et Oussar c. Bélgica, demanda n. 37798/13.