



UNIVERSIDADE
DA CORUÑA

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Trabajo Fin de Grado

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Curso 2016/2017

Autora: Cristina Porta Canales

Tutora: Luz M^a Puente Aba

SUMARIO

ABREVIATURAS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
I. ANTECEDENTES DE HECHO.....	6
II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.	
II.i. Base jurídica de Laura para interponer la demanda y fundamentos de defensa de su interposición. Análisis de la procedencia o improcedencia del despido.	
a) Base jurídica de la interposición de la demanda.....	7
b) Normativa reguladora del derecho de Libertad Religiosa.....	9
c) Análisis de la procedencia o improcedencia del despido.....	11
II.ii. Análisis de la pertinencia de la demanda interpuesta por Laura contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos.....	15
II.iii. El uso del <i>niqab</i> o <i>burka</i> en el ámbito laboral y sus consecuencias jurídicas.....	20
II.iv. Análisis jurídico de la cruz cristiana o la <i>kippa</i> judía.....	24
II.v. Análisis de las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.	
a) Base jurídica para su interposición.....	26
b) Procedimiento.....	30
III. CONCLUSIONES FINALES.....	32
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	37
V. LEGISLACIÓN.....	39
VI. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL.....	40
VII. ANEXOS.	
1) Demanda por despido nulo.....	42
2) Demanda civil ordinaria por vulneración al honor de la persona jurídica.....	45

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

ABREVIATURAS

Ap.: Apartado.

Art: Artículo.

CC: Código Civil.

CE: Constitución Española de 1978.

CEDH: Carta Europea de Derechos Humanos.

CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

DNI: Documento Nacional de Identidad.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos.

EEMM: Estados Miembros.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

LEC: Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RDL 5/2000, de 4 de agosto.

LO: Ley Orgánica.

LOLR: Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

MF: Ministerio Fiscal.

Núm.: Número.

Pág.: página.

RD: Real Decreto.

RJ: Resolución Judicial.

S.A: Sociedad Anónima.

SAP: Sentencia Audiencia Provincial.

SJS: Sentencia Juzgado de lo Social.

Sra.: Señora.

STC: Sentencia Tribunal Constitucional.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unión Europea.

Vs.: Versus.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

INTRODUCCIÓN

El tema escogido a tratar es “*El despido laboral por el uso del velo islámico*”. El propósito de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) es analizar las cuestiones incardinadas en el conflicto sobre la simbología religiosa en el ámbito laboral.

La elección de este tema se debe a que constituye a día de hoy un debate candente al tratar el conflicto sobre derechos fundamentales tan importantes como lo son el de la Libertad Religiosa y el de Igualdad, derechos consagrados en la Constitución de 1978.

Lo que se analizará en el presente trabajo es la dimensión externa en su aspecto positivo del derecho de libertad religiosa haciendo especial hincapié en las consecuencias jurídicas de la utilización de ciertos símbolos religiosos (*hiyab, burka, niqab, kippa*, cruz cristiana) en un Estado aconfesional, en el lugar de trabajo.

Es conveniente recordar que el ámbito laboral no es un mundo aislado del resto de la sociedad y, ni tan siquiera, el art. 38 de la Constitución, que establece la libertad de empresa, legitima al empresario a limitar de forma injustificada los derechos fundamentales de los trabajadores.

En las siguientes hojas se estudiará las consecuencias jurídicas de un despido con la violación de tales derecho, cuál será el procedimiento a seguir, la posibilidad o imposibilidad de demandar al empresario por daños y perjuicios psicológicos, etc.

Se analizará también el importantísimo derecho al honor de las personas jurídicas y su procedimiento de interposición de la demanda, competencias, etc.

En el actual trabajo se ha manejado diversa bibliografía sobre el tema así como numerosa jurisprudencia de los diversos órganos y, que es reseñada al final del documento.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Laura González, con nacionalidad española, nacida en la Comunidad Autónoma de Galicia (Lugo), trabajó como dependienta en unos almacenes de ropa llamados “ropa Maca, S.A” durante un período de 30 años.

SEGUNDO.- La mencionada empresa “ropa Maca, S.A” exige uso de uniforme a todos sus trabajadores.

TERCERO.- Laura se casa con su novio musulmán. Como consecuencia de este matrimonio Laura se convierte al islam y por lo tanto decide utilizar el velo islámico (*hiyab*) en todos los ámbitos de su vida.

CUARTO.- Laura le comenta a la encargada de recursos humanos de la empresa la situación y su intención de utilizar el *hiyab* junto con el uniforme en su puesto de trabajo a lo que Sandra responde favorablemente.

QUINTO.- El entorno laboral de Laura en relación con sus compañeros cambia al adoptar la utilización de esta prenda, comienza a recibir burlas y quejas por lo que desencadena en ella ansiedad afectando de esta manera a su rendimiento laboral.

SEXTO.- Después de una semana utilizando el velo en el entorno laboral la encargada de recursos humanos, le comenta a Laura que el jefe directo le había recordado que la política interna de la empresa prohibía cualquier indumentaria que no formase parte del uniforme. Laura explicó que el uso del velo era totalmente equiparable a la de algunos de sus compañeros que optaban por portar colgantes de cruces.

SÉPTIMO.- La encargada de recursos humanos le explicó a Laura que si seguía utilizando el *hiyab* podría ser sancionada e incluso despedida alegando falta de disciplina y bajo rendimiento.

OCTAVO.- Posteriormente, al cabo de varias sanciones Laura es despedida.

NOVENO.- La Asociación para la Defensa del Velo Islámico emprende una campaña de boicot a los productos que distribuye Maca, S.A y esto conlleva un descenso de las ventas a la sociedad en un 50%.

DÉCIMO.- Laura emprende acciones legales contra la sociedad alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa.

UNDÉCIMO.- La empresa decide emprender acciones legales contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

II.i. Base jurídica de Laura para interponer la demanda y fundamentos de defensa de la interposición de la misma. Análisis de la procedencia o improcedencia del despido.

a) Base jurídica de interposición de la demanda.

En el caso que se nos presenta la Sra. Laura tiene base jurídica para plantear interposición de demanda a consecuencia de su despido puesto que, este es un despido nulo al afectar directamente contra derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución.

Nos encontramos ante un procedimiento laboral por despido discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, la igualdad y el derecho a la libertad religiosa. Ambos derechos consagrados en la Constitución española de 1978 en sus artículos 14 y 16.1 respectivamente:

Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Artículo 16.1: *“Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”.*

En el ámbito laboral el empresario debe respetar el principio de igualdad de trato, concreción de una justicia distributiva¹. Se observa que la trabajadora ha sufrido una discriminación por las sanciones disciplinarias que le son impuestas por su insistencia en la utilización del velo islámico mientras que, otros de sus compañeros portan cruces cristianas sin consecuencia alguna. Como resultado, se presta atención que el empresario incurre en un caso de discriminación por motivos religiosos vulnerando el art. 14 de la Constitución.

En este mismo sentido también se vulnera el art. 4.2 ap. c) y e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por motivos de sexo, raza, religión, etc.; así como su dignidad, teniendo derecho a una protección frente al acoso por razones discriminatorias.

A su vez, el segundo motivo que Laura puede alegar en su fundamentación a la demanda es la vulneración de su derecho a la libertad religiosa. Se comete una lesión de

¹ La justicia distributiva implica dar a todos aquellos que se encuentren en unas mismas circunstancias similares un trato igual y, dar un trato diferente a los que se encuentren en una posición desigual.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

este derecho fundamental al no permitir a la trabajadora manifestar sus convicciones religiosas a través de la utilización del *hiyab*. Esta prenda no constituye solamente un complemento estético que Laura utiliza sin más, sino que es una externalización de sus creencias. En relación a esto, la empresa tampoco ha manifestado en ningún momento que la utilización de esta vestimenta suponga algún perjuicio para la imagen de MACA, S.A.

Se trata de un despido nulo siguiendo el art. 55.5 ET, a su tenor literal “*Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*”.

En cuanto al procedimiento de despido, este sigue los cauces del artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y en cuyo caso se produce una acumulación de pretensiones (pretensiones de tutela de derechos fundamentales junto las propias de la modalidad respectiva) siguiendo lo establecido en el artículo 26.2².

Laura tiene un plazo de veinte días para ejercitar la acción, transcurrido el cual caduca. El *dies a quo* es el siguiente al día en el que se produce el despido. Sin embargo, pueden existir determinadas discordancias para la identificación de este plazo entre la fecha de la carta de despido y su recepción³.

Es relevante recordar que el MF siempre será parte en la demanda en este tipo de procedimientos de vulneración de derechos fundamentales como así expresa el artículo 177.3 LRJS⁴.

Las partes del proceso pueden comparecer por sí mismas o ser representadas por abogado, procurador o graduado social colegiado o, cualquier otra persona que se encuentre en pleno ejercicio de derechos civiles. Esta representación se puede conferir mediante un poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial o por escritura pública, de conformidad con el artículo 18 de la LRJS⁵.

El procedimiento se inicia con la interposición de la demanda, la cual deberá contener los requisitos generales del art. 80 LRJS:

- Expresión de la modalidad procesal por la que se cree que debe enjuiciarse las pretensiones y la designación del órgano ante quién se presente.
- El nombramiento de la persona del demandante y de otros interesados que deban ser llamados al proceso con su nº Documento Nacional de Identidad (DNI) y lugar de domicilio.
- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que se versa la pretensión.
- La súplica.
- En caso de que el demandante (trabajador) litigase por sí mismo se mencionará el domicilio, si es posible en la localidad donde resida el juzgado en el que se practicarán las diligencias. La designación se realizará con indicación de todos

² Ver arts. 184 y 26.2 LRJS.

³ Para una mayor amplitud del tema ver: DESDENTADO BONETE, A. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Despido y Jurisprudencia: La extinción del Contrato de Trabajo en la Unificación de Doctrina*. Lex Nova. Valladolid (2002), pág. 68.

⁴ Ver art. 177.3 LRJS.

⁵ Ver art. 18 LRJS.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

los datos de identificación del domicilio (número de fax, teléfono, dirección electrónica...). Si el demandante nombra letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional.

- Fecha y firma.

Además de los requisitos anteriormente señalados la demanda también deberá contener las cuestiones que establece el art. 104 LRJS:

- *Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.*
- *Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.*
- *Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.*
- *Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera⁶.*

Este tipo de procedimientos tienen carácter preferente y urgente, así lo determina el artículo 179.1 LRJS “*La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia*”.

Además de los requisitos ordinarios y especiales que se han mencionado anteriormente, la demanda deberá contener una serie de requisitos en referencia a la pretensión de vulneración de derechos fundamentales y, que se establecen en el art. 179 LRJS⁷:

- Expresión con claridad de los hechos constitutivos de la vulneración.
- El derecho fundamental y/o libertad transgredidos.
- Cuantía de la indemnización acometida.

b) Normativa reguladora del derecho a la Libertad religiosa.

⁶ Extraído de la literalidad del artículo.

⁷ Como decíamos, es un procedimiento en el que se produce una acumulación de pretensiones en base a la normativa de la LRJS y, deben de cumplirse en la interposición de la demanda tanto los requisitos del art. 80 (requisitos contenidas en la demanda de impugnación del despido) ya mencionados, como los del 104 (requisitos especiales), como los del 179 (requisitos referentes a la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

El derecho fundamental a la libertad religiosa encuentra su desarrollo en una Ley Orgánica, la LO de 5 de julio de 1980 (en adelante LOLR). Toda persona tiene derecho a profesar, declarar, manifestar y asociarse según sus creencias o convicciones religiosas con la única limitación de la protección del derecho de los demás en el ejercicio de sus libertades y la protección del orden público, según estipula el art. 3 LOLR.

El derecho de libertad religiosa posee una dimensión externa donde se protege al individuo frente a cualquier injerencia por parte de terceros. Dentro de esta dimensión externa se encuentran dos aspectos, uno positivo y otro negativo. El primero de ellos, implica la manifestación a través del derecho individual de la libertad de expresión o, a través de vestimentas o símbolos religiosos de las convicciones propias mientras que, el segundo de ellos, sería no soportar actos de proselitismo o rechazar determinados símbolos que representen una confesión religiosa.

En relación con el aspecto positivo de la dimensión externa, es decir, la libre manifestación de la persona a expresar en el ámbito público sus convicciones religiosas o ideológicas a través de cualquier símbolo religioso, es conveniente señalar que en nuestro Estado no existe ninguna normativa que los prohíba. Entonces surge aquí una gran problemática al respecto entre, el aspecto positivo y el aspecto negativo de esa dimensión externa. Tanto en el ámbito nacional como también en el ámbito del derecho comparado, se han ido estableciendo algunas pautas para resolver dicho conflicto. En este sentido, el principio de respeto del derecho a la minorías, el principio Democrático de respeto de las decisiones de la mayoría y, por último, el criterio cultural e historicista⁸.

El derecho a la libertad religiosa se encuentra amparado por numerosa normativa internacional: Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 e, incluso en informes del Parlamento Europeo.

La DUDH establece en el art. 18 que: "*Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia*".

El Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales proclama en el art. 9 que: "*1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad*

⁸ ARECES PIÑOL, M. T. "El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la Libertad Religiosa?". *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011), págs. 3 y 4.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás".

La CDFUE estipula en el art. 10: "*1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio".*

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000 lucha por la discriminación religiosa, tanto en el ámbito público como privado (art.3).

Y, por último, el Parlamento Europeo (Ponente Sr. Louis Michel) en informe sobre la situación de los derechos fundamentales en la UE en Comisión de Libertades civiles, Justicia y Asuntos de Interior, en el ámbito de los derechos específicos derivados de la Carta de los Derechos Fundamentales, criticó este tipo de discriminación llegando a solicitar la protección por parte de todos los EEMM del derecho a la libertad religiosa incluyendo también el derecho a no creer⁹.

c) Análisis de la procedencia o improcedencia del despido.

Todos los contratos generan derechos y obligaciones recíprocos para ambas partes contratantes y de igual modo, el contrato de trabajo, no iba a ser menos. Esto quiere decir que tanto el empresario como el trabajador tienen derechos, y a su vez también obligaciones, uno respecto del otro. El incumplimiento de alguna de esas obligaciones puede ocasionar consecuencias jurídicas, como resulta en el presente trabajo.¹⁰

Las causas de despido del trabajador se encuentran recogidas en el artículo 54 ET. La desobediencia del trabajador de forma grave y culpable de los mandatos del empresario puede provocar el despido según el art. 54.2. b) ET, como ocurre en el caso de Laura. Esta es sancionada en múltiples ocasiones y, viendo su desobediencia reiterativa, es despedida. En caso de despido, el empresario puede realizarlo por la vía objetiva o por la vía disciplinaria. En este caso se realiza claramente por la vía disciplinaria.

A priori, en base al art. 54.1 y 2 b) estaríamos ante un caso de despido disciplinario puesto que la trabajadora desobedece las indicaciones aportadas por la empresa de que deje su insistencia de utilizar el velo en su puesto de trabajo ya que existe una norma reglamentaria que se lo prohíbe:

- 1. "El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador".*
- 2. "Se considerarán incumplimientos contractuales: b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo".*

⁹ Ver Informe "Fundamental rights in the European Union" del Parlamento Europeo (2013/2078 INI).

¹⁰ SEMPERE NAVARRO, A y MAZZUCCONI SAN MARTÍN, C. *La indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2003), pág. 77.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Según el artículo 55.3 del ET los despidos pueden clasificarse en procedentes, improcedentes o nulos. A lo largo de la cuestión se irá analizando si el despido efectuado en la persona de Laura resulta procedente, improcedente o nulo.

En el presente caso que aquí nos atañe, el despido de Sra. Laura no es ni procedente ni improcedente sino que es un despido nulo en base al art. 17.1 ET el cual establece la no discriminación en las relaciones laborales *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a p relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*. Esa nulidad también se puede ver fundamentada en el art. 55.5 ET que se mencionaba en el epígrafe a) de esta cuestión, *“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*. A su vez, La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece en su precepto 108.2 *“Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*. Es evidente que en base a estos preceptos el despido de la Sra. Laura es nulo pues se trata de un despido discriminatorio por violación de un derecho fundamental, en este caso el de la libertad religiosa, consagrado en nuestra Constitución española de 1978. El art. 17 ET expresa claramente que, ningún reglamento puede vulnerar un derecho fundamental y es por tanto, que la empresa comete una discriminación de la dimensión externa de libertad religiosa en su aspecto positivo. La Sociedad (MACA, S.A) no puede alegar la indisciplina de la trabajadora en base a un reglamento interno puesto que la norma contenida en este, no podría ser aplicable en cuanto a una manifestación de la libertad religiosa.

En cuanto a las sanciones interpuestas a la Sra. Laura, estas son nulas en virtud del art. 115.1 d) LRJS *“Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable”*.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Es importante mencionar que nos encontramos ante un despido nulo por razones de fondo y no por meros incumplimientos formales. Esta clase de nulidad fue creada por la jurisprudencia constitucional. La doctrina atacó que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no incluyese el criterio de nulidad por cuestiones de fondo. Campos Alonso defendió que dicha figura tenía que ser exigida. Una de las sentencias pioneras en el despido nulo por vulneración de un derecho fundamental o libertad pública fue la conocida STC de 23 de noviembre de 1981 (RJ 38/1981) por violación del art. 28.1 CE¹¹.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en relación a la carga de la prueba en este tipo de procedimientos de despidos discriminatorios o lesivos a un derecho fundamental. La carga de la prueba en el proceso le corresponde al empresario (en este caso a MACA S.A.). Este debe probar que existen causas razonables y suficientes que le han llevado a despedir a la trabajador/a. El Tribunal Constitucional trata que se pruebe que el despido haya sido fundamentado razonablemente y sobretodo que esa fundamentación sea ajena a la intención de vulnerar un derecho fundamental¹².

Se encuentra un caso similar del presente conflicto en la jurisprudencia, la SJS de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 (RJ 31/2017) en la que una trabajadora demanda a la empresa en la que trabaja, Acciona, y suplica que se declare la nulidad radical de las cinco sanciones que le fueron establecidas. La trabajadora declara que esas sanciones son nulas de pleno derecho al concurrir una vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa recogido en el art. 16 de nuestra Carta Magna. En la mencionada sentencia el tribunal falla declarando la nulidad con los siguientes argumentos de derecho:

Como se mencionaba anteriormente, la carga de la prueba recae en el empresario. Este debe justificar la decisión de las sanciones impuestas a la trabajadora, declarando su no intencionalidad de vulnerar un derecho fundamental en base a una motivación imparcial y razonable de las medidas adoptadas y de la proporcionalidad de estas según el art. 181. ap.2 LRJS. Junto a este precepto, en la propia sentencia se menciona que, existe una doctrina que viene manteniendo el TC en base a la distribución de la carga de la prueba en este tipo de procesos, STC de 19 de octubre de 2010 (RJ 76/2010) que estipula: *"la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal. Es sabido, sin embargo, que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (entre otras, SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre)"*.

¹¹ CARMONA, F. *Estudios sobre el Derecho Disciplinario*. Acarl. Madrid (1992), pág. 542 a 543.

¹² *Ibídem*, pág. 556 y ss.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

El Tribunal en la sentencia expresa que debe llevarse a cabo una ponderación del derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto y los perjuicios que el uso del velo islámico en el puesto de trabajo pudo haberle ocasionado a la empresa, aunque esta no especifica causa de ningún perjuicio.

La sentencia se apoya en otras resoluciones del TC, como por ejemplo, Sentencia del TC de 14 de agosto de 1985 (RJ 88/1985), que declara *“la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros, el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1.a), y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de "feudalismo industrial" repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)”*. Es decir, la sentencia a la que se hace referencia viene a decirnos que el derecho de libertad de empresa (art. 38 CE) no es un derecho absoluto y que, cuando entra en colisión con otro derecho fundamental habrá que atender a las circunstancias y realizar una ponderación de los hechos y si es preciso, debe ceder.

Igualmente se hace alusión a alguna sentencia del TS, como es el caso de la STS de 14 de febrero de 2013 (RJ 693/2013) *“la Constitución ha querido que la Ley y sólo la Ley pueda fijar los límites a un derecho fundamental. Los derechos fundamentales pueden ceder, desde luego, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo, y en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC 57/1994, de 28 de febrero, 18/1999, de 22 de febrero). La esencialidad de la ley y su insustituibilidad por cualquier otra fuente normativa para poder establecer el límite al ejercicio del derecho de libertad religiosa que entraña la prohibición que se cuestiona en el proceso, resulta así en nuestro marco constitucional inequívoca según esa sentencia”*. Además, añade esta Sentencia, *“en cuanto a la relación entre el derecho fundamental y sus límites y al posible alcance de estos, es bueno acudir a la STC 20/1990, de 15 de febrero en la que podemos leer: “...queremos destacar la máxima amplitud con que la libertad ideológica está reconocida en el art. 16.1 de la Constitución , por ser fundamento, juntamente con la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, según se proclama en el art. 10.1, de otras libertades y derechos fundamentales...”*. Y posteriormente termina resaltando: *“d) Finalmente, hemos de recordar que, si bien es cierto que los derechos y libertades fundamentales no son absolutos -como recuerda la STC 159/1986, de 16 de diciembre -, “tampoco puede atribuirse dicho carácter a los límites a que ha de someterse el ejercicio de tales derechos y libertades”*.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) mantiene en su Sentencia de 15 de enero de 2013 (demandas núm. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10) que el art. 9 del Convenio, el cual regula la libertad religiosa o de pensamiento, es uno de los

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

fundamentos de una sociedad democrática y que este derecho es absoluto e incondicional. A su vez, esa libertad de manifestación religiosa tiene una vertiente privada y también una vertiente pública y que esta última puede entrar en colisión con otras libertades. Como consecuencia, el Convenio lo consideró en el sentido del art. 9.2. Este precepto regula que cualquier limitación de la manifestación de las creencias religiosas debe ser regulada por una Ley con algún objetivo. El TEDH destaca que dicho derecho es muy importante y que por tanto, para limitarlo o restringirlo en el lugar de trabajo habría que calcular si esa limitación o restricción es proporcional o no.

La Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma menciona también la STSJ de Baleares de 9 de septiembre de 2002 (RJ 390/2002) que plasma, en su fundamento jdco. 2º que no existen derechos ilimitados y que el derecho a la libertad de empresa del art. 38 CE debe ceder si colisiona con un derecho de rango preponderante, como el de libertad religiosa¹³.

En base a todas las sentencias citadas, el conflicto se resuelve considerando que el uso del velo islámico por la trabajadora es una manifestación de su creencia religiosa protegida por los numerosos preceptos internacionales mencionados anteriormente, así como el art. 16 de la Constitución. Se considera que hay discriminación y lesión de su derecho de libertad religiosa puesto que, en caso de colisionar el uso de un determinado uniforme con el derecho a la libertad religiosa, debe otorgarse preferencia a este último derecho por tener este rango preponderante.

Según el art. 55.6 ET todo despido nulo tiene como efecto la readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios que éste ha dejado de percibir. Así mismo, durante este período de tiempo, entre el despido y la readmisión, la empresa debe de cotizar por el trabajador según establece el art. 209.5 b) de la LGSS. En este mismo sentido se pronuncia el art. 113 LRJS “*Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador*”.

II.ii. Análisis de la pertinencia de la demanda interpuesta por Laura contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos.

Ha quedado bastante claro que Laura ha sufrido un trato discriminatorio por sus creencias religiosas. La Sra. Laura ha sido víctima de *moobing* en el ámbito laboral tanto por sus compañeros como por parte de la empresa. A raíz de esta discriminación la trabajadora ha sufrido varios episodios de ansiedad y ha sido diagnosticada de depresión por las asistencias sanitarias. Como consecuencia, podríamos afirmar que la trabajadora ha sufrido una lesión a su integridad moral produciéndose en su persona daños psicológicos. A la vista de los hechos la demanda es pertinente puesto que como medida

¹³ Esta Sentencia será analizada en el Fundamento Jurídico 4º referente a la *kippa* por versar sobre un trabajar que conduce en su empleo con una gorra.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

reparadora debería de indemnizarse a la trabajadora por ese daño sufrido puesto que, la declaración de nulidad del despido y su readmisión no resulta suficiente en este caso concreto.

Antes de responder la cuestión de si resulta pertinente o no la demanda interpuesta por la Sra. Laura por daños y perjuicios psicológicos contra Maca, S.A., es conveniente plasmar la definición legal de “daño”. Para LARENZ, el “*daño es todo menoscabo que a consecuencia de un acaecimiento o evento determinado sufre una persona ya en sus bienes vitales o naturales, ya en su propiedad o en su patrimonio*”¹⁴.

Según SEMPERE NAVARRO y MAZZUCCONI para el Derecho tienen interés aquellos daños que pueden ser reparables y, para que un daño se califique como reparable debemos de fijarnos si cumple tres requisitos:

- Debe ser un daño jurídicamente relevante al vulnerar intereses protegidos por nuestro ordenamiento jurídico como son los derechos fundamentales.
- Debe ser un daño injusto, es decir, aquel el cual la víctima no debe de soportar.
- Debe ser un daño cierto, quedando excluidos los daños eventuales o hipotéticos. Se entiende que este requisito fue entendido como excluyente de daños futuros pero no puede entenderse de forma tan rígida, por lo que cabe la posibilidad de daños que se prevea su apareamiento posterior con cierto alcance determinado¹⁵.

Para conocer si en el caso que se presenta estamos ante un tipo de responsabilidad contractual o extracontractual debemos de atender al contenido mismo del contrato laboral, sin embargo, lo más normal parece que se trate de un tipo de responsabilidad extracontractual porque no parece que exista en el régimen contractual una consecuencia jurídica específica para el incumplimiento de la obligación. Distinto sería si se vulnerase alguna cuestión que parece estar prevista en los contratos laborales como sería el período de vacaciones, el sueldo pactado, etc. pero, a priori no parece que la vulneración de la libertad religiosa de la trabajadora se encuentre incardinada en el propio contrato como una obligación de respeto del empleador.

Debemos saber que los daños se clasifican en patrimoniales y extrapatrimoniales y que, en el presente caso que nos atañe, nos encontramos ante un daño de carácter extrapatrimonial ya que recae sobre un derecho que no tiene naturaleza económica ni tampoco circula en el tráfico jurídico. La doctrina requiere que la consternación que provoca el daño sea bastante honda para evitar la multiplicación de demandas¹⁶.

Se califican como “daños extrapatrimoniales” aquellos daños que afectan a la esfera espiritual de la persona daños morales, como a aquellos que lesionan su integridad física (daños corporales). El daño sufrido en el presente caso por la trabajadora es un daño moral.

El TS define el daño extrapatrimonial moral como “*el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden producir ciertas conductas, actividades o no,*

¹⁴ Revisión de este concepto en la obra de VICENTE DOMINGO, E. M^a “El daño” en AAVV: *Lecciones de Responsabilidad Civil* (REGLERO CAMPOS, coord.), Aranzadi. Navarra (2002), pág. 72.

¹⁵ SEMPERE NAVARRO, A y MAZZUCCONI SAN MARTÍN, C. *La indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2003), pág. 52.

¹⁶ AGUSTÍN CALVO, M. G. “La valoración judicial en la indemnización por daño moral” *Revista General de Derecho*, julio-agosto 1995, pág. 8621.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

incluso resultados” o el que se forma “sobre parcelas íntimas del ser humano, como son sus sentimientos y propia estima, afectados por el sufrimiento, desasosiego e intranquilidad derivados de la situación creada y que se les impone”¹⁷. Otra definición de daño moral también es encontrada en la STS de 22 de septiembre de 2004 (RJ 5681/2004) define este daño “sobre el perjuicio y daño moral se expresa que lo comparten todas aquellas manifestaciones psicológicas que padece o sufre el perjudicado por el acaecimiento de una conducta ilícita y, que por su naturaleza u ontología, no son traducibles en la esfera económica”.

Una vez producido un daño existen dos posibles vías para repararlo: la específica (“in natura”), en donde se reestablece a la persona perjudicada en su derecho o, la reparación por equivalente (indemnización) consistente en el pago de una cantidad de dinero con la intención de subsanar el daño sufrido. Entre estas dos vías de reparación de las que se hace mención, específica y reparatoria por equivalente, se le otorga prioridad a la primera a excepción de que no resulte posible por la naturaleza del daño concurrido. Mencionábamos que el daño que se presenta en el caso es un daño extrapatrimonial y, el TS y la doctrina manifiestan que este tipo de daños no es resarcible sino que solo es compensable. Este tipo de vía reparatoria tiene la finalidad de estabilizar el patrimonio de la víctima al permitirle algunas satisfacciones que contrarresten los daños sufridos¹⁸. El daño sufrido por Laura es un daño que se repara por equivalente (indemnización), consiste en el pago de una determinada cantidad de dinero¹⁹.

El art. 183 LRJS regula la indemnización por lesión de derechos fundamentales. Como se menciona en el principio de la cuestión, en ciertas ocasiones la simple declaración de nulidad y la interrupción de una conducta lesiva no son suficientes para restaurar al perjudicado por la conducta lesiva. Como consecuencia, en estos casos la indemnización es lo único que queda para proceder a la reparación. Por tanto, el art. 183 nos permite acudir a los tribunales laborales para obtener la indemnización y esa pretensión se introduce en la pretensión de tutela.

Sin embargo, ¿cómo se valoran estos daños extrapatrimoniales? Su valor es subjetivo. El TC ha afirmado que la indemnización de los daños extrapatrimoniales debe ser “suficiente” y que sería inconstitucional una norma que restringiera la indemnización a cuantías simbólicas (STC de 17 de septiembre 2001, RTC 2001, 186). El TS fija la indemnización en criterios de equidad, atendiendo a las circunstancias del caso concreto y a la gravedad de la lesión producida (STS 24 de septiembre de 1999, RJ 1999, 7272). Los usos sociales son los que marcan los modelos del valor de estos perjuicios²⁰. Según el art. 179.3 la cuantía de la indemnización debe de establecerse en el contenido de la demanda. Cuando su determinación resulte difícil de calcular se deberán atender a las circunstancias relevantes como por ejemplo, la gravedad, duración y las consecuencias que el daño ha provocado, así como las bases del cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

¹⁷ La STS de 30 de julio de 2001 (RJ 2001, 5183) especifica todos aquellos derechos extrapatrimoniales que pueden verse afectados por un daño moral.

¹⁸ STS 24 de septiembre 1999, (RJ 1999, 7272).

¹⁹ SEMPERE NAVARRO, A y MAZZUCCONI SAN MARTÍN, C. *La indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2003), pág. 61.

²⁰ La jurisprudencia se refiere a criterios de racionalidad y proporcionalidad (STSJ Cataluña 25 octubre 2002, AS 2002, 4161).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

En cuanto a el conocimiento del asunto sobre esta cuestión solo es competente el juez de instancia no siendo susceptible de revisión por la vía de recurso con excepción de que las bases jurídicas empleadas para el cálculo no se ajusten a los parámetros previstos para el caso concreto, incurran en error notorio o desproporción manifiesta. Ante estas circunstancias la revisión de las bases podría conducir a una reducción de la indemnización o simplemente dejar sin efecto la indemnización que se había fijado en instancia²¹.

Existen resoluciones judiciales que en ausencia de criterios objetivos establecen su cuantía en base al Texto Refundido de la Ley 122/1962, de 24 de diciembre, sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos de Motor²², o sobre razonamientos que se establezcan en la normativa de seguros privados, protección al honor o infracciones y sanciones en el orden social.

Sin embargo, existen ciertas pautas judiciales para la determinación de la cuantía. Estas son las siguientes:

- Circunstancias de las partes del conflicto. Aquí resulta relevante la edad, antigüedad del cargo, etc.
- La difusión o transcendencia social que tenga la conducta lesiva.
- La gravedad de la vulneración causada. Esta se establece en función de la intensidad y agresividad resultando más grave aquellas conductas continuadas²³.

La sentencia que resuelva deberá indicar los perjuicios que entienda probados y los criterios utilizados para su determinación. El TC razona que la motivación de las sentencias no requiere una descripción minuciosa de los argumentos dados para conceder o no la mencionada indemnización pero sí, que es preciso que figure el fundamento que le ha llevado a tomar la decisión, aunque sea breve²⁴.

El artículo 1968.2 CC establece el plazo de prescripción en un año a partir desde que la persona perjudicada tenga noción del daño. Puede ejercitarse la acción procesal aunque el daño subsista, no es necesario que este concluya. En este caso, Laura dispone de un plazo de un año a contar desde que la dirección de la empresa le notifica que no puede utilizar el *hiyab* en el lugar de trabajo.

En base al principio jurídico que instaura que las normas especiales desplazan en la aplicación a las generales, resulta obvio que aquellas indemnizaciones que estén recogidas por el orden laboral hacen que se prescinda el hecho de acudir a la normativa civil para conseguir la reparación del daño²⁵. Al contener el ET entre sus preceptos consecuencias económicas para el empresario derivadas de los despidos improcedentes o nulos cometidos a un trabajador y que provocan una vulneración de sus derechos fundamentales, no es necesario acudir a la normativa civil sobre indemnizaciones.

²¹ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. “El Derecho a la indemnización por daños morales como consecuencia de la lesión de la libertad sindical a la luz de la sentencia TC 247/2006, de 24 de julio”. *Dereito*, Universidad de Santiago de Compostela vol. 22. (2013).

²² STS de 20 de septiembre de 2007, núm. 3326/2006.

²³ STSJ Aragón de 12 de junio de 2000 (AS 1984).

²⁴ STC 27 de enero de 1994 (RTC 1994, 28).

²⁵ SEMPERE NAVARRO, A y MAZZUCCONI SAN MARTÍN, C. *La indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2003), pág. 85.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Surge la cuestión de cómo conseguir ser indemnizado por la lesión de un derecho fundamental en el ámbito laboral. Para ello hay que ejercitar la acción correspondiente impugnando el despido.

Existen numerosos casos en donde los trabajadores reclaman una indemnización adicional en los tribunales, que le correspondería según las leyes laborales.

El TS defendió en unificación de doctrina que se presume la existencia del daño indemnizable cuando se aprecie una vulneración de un derecho fundamental. Sin embargo, no basta con que se confirme la violación para que el juez condene al pago de la indemnización por daños y perjuicios²⁶. Esto solamente sucede si el demandante alega y prueba los daños sufridos. Es importante saber que no toda vulneración de un derecho fundamental provoca un daño, ni siquiera moral²⁷.

Se produce una interconexión entre dos modalidades procesales al añadir la posibilidad de solicitar en la prestación de despido otra derivada del art. 108 LRSJ.

El TS admite la acumulación y sigue la línea jurisprudencial de pronunciamientos anteriores y que, a su vez fue asumida por algunas sentencias dictadas en suplicación por los TSJ: la declaración de nulidad del despido por violación de derechos fundamentales puede acompañarse de una indemnización complementaria para reparar el daño provocado²⁸.

El TS en su Sentencia de 5 de febrero de 2013 (RJ 817/2013) de unificación de la doctrina, regula el cálculo de la indemnización por daños morales ante un despido nulo. En dicha sentencia se reconoce la nulidad de los despidos de una trabajadora por vulneración de un derecho fundamental y se condena a la empresa infractora a indemnizar a la trabajadora por daños y perjuicios. En un primer lugar, la primera sentencia consideraba el despido nulo y se le obligaba a la empresa a resarcir a la trabajadora por los daños y perjuicios sufridos. La empresa (Clequali) recurrió la sentencia al TSJ de Cataluña el cual declaró la nulidad del despido pero declaró no haber lugar a la indemnización. Posteriormente, se recurrió la sentencia al TS, sentencia de la cual estamos a tratar, la cual da razón al Juzgado de lo Social habiendo lugar a la indemnización.

En este sentido, la STC de 24 de julio de 2006 (RJ 247/2006) afirma que la cuantificación del daño o perjuicio derivado de la conducta infractora del derecho fundamental se debe basar en las propias características de esa conducta. El fundamento jdc. 7º razona que los daños pueden ser "*económicos perfectamente cuantificables como daños morales...*, de más difícil cuantificación pero cuya realidad (en el caso) no puede negarse", y que esos daños morales, la demandante de amparo "*sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole*". En este fundamento, el TC afirma que es totalmente válido tomar como referencia para la cuantificación de la indemnización la sanción establecida para la

²⁶ El cambio de criterio se aprecia en la Sentencia del TS de 22 de julio de 1996 (RJ 1996, 6381).

²⁷ La STSJ de Madrid de 27 de diciembre de 2002 (AS 2003, 1570) conoce de un caso sobre despido discriminatorio por razón de sexo e indica que este tipo de discriminación debe de ser probada mediante pruebas psicológicas.

²⁸ STSJ Madrid de 10 de febrero de 2000, Ar. 1541.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Por tanto, existe compatibilidad entre las consecuencias legales de una extinción contractual y la solicitud de reparación de un daño derivado de una lesión de un derecho fundamental recogido en nuestra Constitución. Esto se encuentra estipulado en el art. 183.1 LRJS “*Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados*”. La demanda resulta oportuna siempre que se ejercite la pretensión en acumulación con la impugnación de despido. La modalidad recogida en el arts. 103 y ss. LRJS no se ve obstaculizado por la petición de indemnización del art. 183 LRJS. El TS nada impide en su jurisprudencia acumular la indemnización adicional.

Surge la cuestión de si la indemnización debe de ser otorgada sin el perjudicado no lo ha expresado en la demanda. La respuesta es no, la indemnización de daños y perjuicios queda en todo momento condicionada a su solicitud, el juez no podrá manifestarse al respecto si no se incluye en la demanda. Muestra de esto es que el art 179.3, que hace referencia al contenido de la demanda, expresa que debe de constar en ella la cuantía de la indemnización pretendida con la adecuada especificación de daños y perjuicios.²⁹

En la jurisprudencia se encuentran numerosos casos de peticiones de indemnización adicionales, un ejemplo de esto es la STS de 5 de febrero de 2013. En esta sentencia se resuelve un caso de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales y petición de indemnización por daños y perjuicios morales y psicológicos a una trabajadora por ser discriminada por ser mujer. En la sentencia se solicita por la trabajadora que se declare la nulidad del despido y abone a la trabajadora las cantidades salariales dejadas de percibir desde la fecha del despido así como se proceda a su readmisión. A su vez, al producirse el despido con una violación de un derecho fundamental (derecho a la igualdad del artículo 14 CE e integridad moral del art. 15) se solicita indemnización por daños y perjuicios complementaria de los efectos ordinarios del despido.

II.iii. El uso del *niqab* o *burka* en el ámbito laboral y sus consecuencias jurídicas.

Para resolver esta cuestión es conveniente conocer la importante diferencia entre el *hiyab* y el *niqab* o el *burka*. Estas dos últimas prendas cubren los rasgos faciales mientras que el primero solo cubre la parte de la cabeza que cubre el pelo pero, existe una pequeña diferenciación entre el *niqab* y el *burka* y es que, este último tapa por completo todos los rasgos faciales mientras que el *niqab* muestra solamente los ojos. El *niqab* o el *burka* es una externalización religiosa extrema frente al *hiyab*.

²⁹https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10906/Maria_Antonia_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y , pág. 29.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

La resolución debe ser *ad casum* de cada conflicto puesto que cada uno es diferente. La manifestación externa de los símbolos religiosos es un tema bastante encendido, donde el Derecho, más en concreto el Derecho Eclesiástico, tiene que normalizar las posibles soluciones con la máxima finalidad de zanjar este tipo de inconvenientes.

El tema a tratar presenta una mayor dificultad debido a que ambas prendas crean una sensación de incertidumbre al no permitir identificar a la persona.

Debemos recordar que los derechos recogidos en una nuestra Constitución no son derechos absolutos ni ilimitados pues, cada uno presenta sus excepciones particulares y eso es lo que ocurre con el derecho de la Libertad Religiosa. En este sentido, la Corte Europea estableció una serie de pautas para que los Estados pudiesen restringir estos derechos:

- 1) La primera de ella, es que esa restricción se encuentre recogida en una ley. Su limitación no es algo que pueda realizarse a la ligera sino que debe de encontrarse en una norma.
- 2) Analizar si esa limitación tiene una finalidad legítima, ya sea de orden público o cualquier otra.
- 3) Por último, averiguar si esa restricción es indispensable en una sociedad democrática³⁰.

Está claro que en el ámbito laboral sí que resulta posible la limitación del derecho a la Libertad Religiosa en referencia a la utilización de ambas indumentarias puesto que chocan con la seguridad pública. Es verdad que en el presente caso nos encontramos ante una empresa, es decir, una persona jurídico-privada pero la trabajadora efectúa sus servicios de cara al público y es necesaria su identificación para no provocar inseguridad³¹.

Además, tanto el *niqab* como el *burka* colisionarían con el art. 38 de la CE que proclama la libertad de empresa puesto que, son símbolos extremistas que impedirían a la sociedad establecer un uniforme a sus empleados. Una cosa es utilizar un *hiyab*, una cruz cristiana o una *kippa*, que son complementos y no impiden a MACA, S.A. imponer una determinada vestimenta en el lugar de trabajo y, otra distinta las otras dos modalidades. El problema se resuelve con la conjunción de los derechos del trabajador y el derecho de libertad de empresa. En este sentido es importante la STC de 25 de noviembre de 1997 (RJ 204/1997) que considera que hay que buscar un equilibrio entre los derechos fundamentales de la persona y las obligaciones que se contraen en el contrato de trabajo.

Como consecuencia, toda la doctrina constitucional referente a este tema establece la regla de la proporcionalidad en este tipo de problemática.

Como vemos este tipo de vestimentas más extremas crean conflicto con el orden público puesto que surgen las preguntas siguientes, ¿cómo identificamos a una mujer con un *burka* o un *niqab*?, ¿es necesario identificar a una mujer en cualquier espacio público? Está claro que no necesariamente es vital identificar a una mujer en todos los

³⁰ ARECES PIÑOL, M. T. "El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?". *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011), pág. 21 a 24.

³¹ ALAEZ CORRAL, B. "Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa". *Teoría y Realidad Constitucional* nº 28 (2011), pág. 492.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

espacios públicos puesto que hay unos en los que se requiere mayor seguridad que en otros. También es importante entender que la visibilidad del rostro es un elemento de identificación elemental en el ámbito de la seguridad ciudadana pero no el único componente necesario para esta.

En nuestro país, el uso del velo integral es poco frecuente pero ello no quiere decir que por eso sea menos significativo.

Recordemos que existe una normativa estatal que exige la identificación del rostro en lugares públicos o a la entrada de establecimientos de la misma índole cuando así lo exija cualquier miembro del Cuerpo de las Fuerzas de Seguridad en sus funciones. Esta ley es la Ley 4/2015, de 30 de marzo, sobre protección de la seguridad ciudadana. Esta Ley encuentra un reglamento de desarrollo, Real Decreto 1553/2005, de 23 de diciembre, por el que se regula la expedición del Documento Nacional de Identidad y sus certificados de firma electrónica. La Comisaría General de Extranjería y Documentación dirigió un escrito en la que se aprobaba que el velo cubriese el pelo o el pabellón auditivo³².

FERREIRO afirma que se podría admitir fotografías del Documento Nacional de Identidad (DNI) en donde la mujer apareciese con un *hiyab* siempre que este no impida la identificación de la persona, en base a ese RD 1553/2005, de 23 de diciembre que dispone “*que la fotografía haya sido tomada de frente con la cabeza totalmente descubierta y sin gafas de cristales oscuros o cualquier otra prenda que pueda impedir o dificultar la identificación del rostro*” y aplicando la norma desde la proporcionalidad; es decir, relacionando el derecho fundamental de la libertad religiosa con la seguridad ciudadana. Esto es así siempre que no obstaculice la identificación del individuo. Por otro, se requería, que cuando se tramitase por primera vez la expedición del DNI con una prenda de este estilo se exigirá un documento que acredite la pertenencia al Islam. Este requisito se suprimió dos años después³³.

El conflicto en cuestión al velo integral comienza en nuestro Estado como consecuencia de la medida adoptada por dos municipios, en Lérida y Barcelona, a través de sus respectivas Ordenanzas municipales donde establecían la no utilización de esta indumentaria en edificios públicos. Estos Ayuntamientos son los pioneros en establecer tal prohibición. A ellos les siguieron otros municipios, principalmente catalanes, como es el ejemplo de Tarragona y Reus, entre otros. Al hilo de esto, el TSJ de Cataluña ha decretado que una “*Ordenanza sí puede incidir en la regulación municipal de los derechos fundamentales y libertades públicas ya que el criterio general es que puede regular materias accesorias de esos derechos fundamentales, y sobre todo, los concernientes a las manifestaciones de la convivencia o vida colectiva dentro del ámbito municipal a las que se dirige*”. Los Ayuntamientos pueden regular y limitar el ejercicio de los derechos fundamentales a través de las ordenanzas pero, en ningún supuesto están estos legitimados para regular aquellos aspectos cardinales así como tampoco para adoptar medidas que conlleven una restricción indiscriminada de esos

³² CAMARERO, en su monografía *El velo integral y su respuesta jurídica en las democracias avanzadas europeas*. Tirant lo Blanch (Valencia, 2012), pág. 132. / FERREIRO, J. “Política del Gobierno en materia de Libertad e integración del Islam”. en COMBALÍA, Z., DIAGO, M.P., GONZALEZ- 43 VARAS, A. (coords.), *Derecho islámico e interculturalidad*, Madrid (2011), pág. 402.

³³ FERREIRO, J. “Política del Gobierno en materia de Libertad e integración del Islam”. en COMBALÍA, Z., DIAGO, M.P., GONZALEZ- 43 VARAS, A. (coords.), *Derecho islámico e interculturalidad*, Madrid (2011), pág. 403.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

derechos sin que exista una habilitación legal expresa³⁴. En base a esto, en Lérida, en aplicación de la LO 4/2015, de seguridad ciudadana y la Ordenanza Municipal de Civismo y Convivencia de Lérida, a través de la Policía Local, tiene competencia y legitimidad para identificar de forma justificada, a todas las personas que usen el velo integral y a aquellas que utilicen otro tipo de elementos que dificulten la identificación. La argumentación que se da a favor de esta medida restrictiva es que la utilización de ambas vestimentas supone una situación de sumisión de la mujer violando de esta forma su dignidad, es contraria también a las reglas de convivencia y de seguridad pública y además, supone un muro contra la integración³⁵.

La Asociación Watani para la Libertad y la Justicia presentó un recurso por entender que dichas Ordenanzas no eran ajustadas a Derecho por afectar a derechos fundamentales de nuestra Carta Magna y entender que el Parlamento nacional sería el legitimario de la decisión de su prohibición y no los Ayuntamientos. El TSJ de Cataluña, en Sentencia de 12 de enero de 2011 (núm. 4/2010), suspendió de forma cautelar la Ordenanza Municipal atendiendo a los perjuicios, de difícil reparación, para aquellas personas a las que se vetara el paso a determinados espacios municipales. El Tribunal a fecha de 18 de febrero de 2011 confirmó dicha suspensión cautelar de la Ordenanza. El Tribunal no relaciona esta indumentaria (el velo integral) como una externalización del derecho a la libertad religiosa por lo que facilita la desestimación del recurso³⁶.

La representación manifiesta de una diversidad de religiones y creencias en las calles, colegios y demás espacios es precisa para el pluralismo sobre el que se asienta una sociedad democrática como la nuestra es por eso que, las limitaciones sin justificar de las manifestaciones de religión o creencias en los lugares públicos deben ser sometidas a estudio, ya que pueden poner en peligro a la propia democracia³⁷.

Pero lo mismo que en otros países de nuestro entorno europeo, la aparición de símbolos extremos, como en el caso del burka y el *niqab*, en el Estado francés suscitó una gran disputa puesto que el 12 de octubre de 2010 fue aprobada una ley cuya aplicación se estableció en la Circular de 2 de marzo de 2011 que prohíbe la ocultación del rostro en lugares públicos.

En relación al *niqab* es famoso el caso francés de Faiza Silmi, importante por la repercusión social y jurídica, en donde se le negó la nacionalidad por el Consejo de Estado francés por utilizar dicha vestimenta.

³⁴ ARECES PIÑOL, M. T. “El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?”. *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011), pág. 44 / RAMÍREZ, A. *La trampa del velo. El debate sobre el uso del pañuelo musulmán*, Ed. Catarata (2011), pág. 158.

³⁵ Según MOTILLA “La prohibición del burka islámico en Europa y en España: reflexiones de iure condendo”. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXVIII (2012), pág. 179, “*el burka y el niqab representan usos contrarios a los que imperan en una sociedad como la española*”.

³⁶ ARECES PIÑOL, M. T. “El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?”. *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011), pág. 45.

³⁷ En este sentido se pronuncia la STS de 15 de febrero de 2001 (RJ 46/2001) en su fundamento jdco. 11º: “... solo cuando se ha acreditado en sede judicial la existencia de un peligro cierto para la seguridad, la salud y la moral pública es pertinente invocar el orden público como límite al ejercicio de la libertad religiosa y de culto”.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Faiza Silmi llevaba ocho años viviendo en el estado francés, casada con un francés de origen marroquí y solicitó la nacionalidad francesa en el año 2004. En el año 2005 se le negó la nacionalidad y se apeló la decisión pero, el Consejo de Estado en junio de 2008 le negó la nacionalidad agotando así cualquier recurso. Según la decisión del Consejo de Estado no le concede la nacionalidad por adoptar una versión extrema de la religión islámica que resulta desacorde con los valores del país francés.

A fecha de septiembre de 2013 se publicó en todas las escuelas públicas de Francia una Carta de Laicidad que, en su art. 14, prohíbe utilizar simbología religiosa en dichos espacios públicos.

Además, otro aspecto relevante a mencionar sobre el *niqab* y el *burka* es que representan una larga tradición moral que va en contra de ciertos valores democráticos de nuestro Estado, el más importante la igualdad de trato y la dignidad de la mujer.

En conclusión, ambas indumentarias en el ámbito laboral al ser externalizaciones más extremas chocarían contra el principio de proporcionalidad proclamado en la sentencia citada anteriormente (STC de 25 de noviembre de 1997, 204/1997), contra la seguridad ciudadana y contra ciertos principios democráticos de nuestro Estado.

II.iv. Análisis jurídico de la cruz cristiana o la *kippa* judía en el contrato de trabajo.

El análisis jurídico de ambos símbolos es equiparable al que se ha realizado anteriormente con relación al *hiyab*.

Ambos símbolos, tanto el crucifijo como la *kippa* no son externalizaciones extremas de ninguna convicción religiosa, tampoco atentan contra los valores democráticos y, en último lugar, no perjudican la identificación de la persona. Simplemente son complementos que si bien, tienen su significación religiosa no afectan en ninguna de los tres aspectos que acabamos de analizar anteriormente en la cuestión anterior. Como consecuencia de esta conclusión ambos elementos deben de equipararse al caso analizado del *hiyab*.

Se menciona que para poder restringir el derecho fundamental a la Libertad Religiosa es necesario que estas externalizaciones religiosas atenten contra el orden público moral, contra la seguridad pública o contra derechos y libertades de terceras personas. Tanto el crucifijo como la *kippa* no atentan contra ninguno de estos valores.

En relación al símbolo religioso del crucifijo, la jurisprudencia admite que la sola exhibición de este símbolo no compone un acto de proselitismo pero su presencia puede quebrantar los artículos 14 y 16 de la Constitución, como afirmó la STSJ de Valladolid, de 20 de septiembre 2007. En cambio, hay que tener en cuenta que nuestro Estado acarrea una gran cultura y tradición cristiana y que, por tanto, este hecho no se debería optar por una opción laicista de desconocimiento del hecho religioso.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Posteriormente, en la STSJ de Cataluña y Lérida de 14 de diciembre de 2009, da paso al principio de tolerancia y convivencia democrática. En esta resolución el Tribunal tuvo presente la famosa sentencia del caso Lautsi vs. Italia, la cual se consideró como un "juicio interpretativo a seguir", de conformidad con el art.10.2 CE, pero "ponderándolo", porque el art. 16.3 CE contiene un mandato incuestionable para los poderes públicos del Estado de "tener en cuenta" el hecho religioso³⁸.

Como se resaltaba en la anterior cuestión, no existe en nuestro ordenamiento ninguna norma que prohíba la muestra de símbolos religiosos. Las sentencias reseñadas sobre el tema acopian que la apariencia de estos símbolos se debe a varios factores, y que estos comparten la historia, cultura y política cuando una religión es muy frecuentada en una sociedad.

Como declaró la STC de 28 de marzo de 2011 (RJ 34/2011) se llegó a la conclusión que en España debido a su tradición, no es discordante la presencia de simbología religiosa con la posición neutral del Estado.

Recordemos que según la Corte Europea, para limitar este derecho de manifestación de la libertad religiosa en su dimensión externa se debe³⁹:

- La limitación tiene que estar prevista en la ley.
- Se debe tener objetivo o finalidad legítima.
- Se debe apreciar si la limitación es indispensable en la sociedad democrática.

En el derecho comparado encontramos infinidad de casos sobre la problemática que conlleva la manifestación de la simbología religiosa en el ámbito de la vida pública de una persona: el caso más destacado es el de *Eweida vs. Reino Unido* donde el TEDH solventó en una sentencia cuatro casos independientes, dos en relación con la simbología religiosa y otros dos con la libertad y objeción de conciencia. Todos ellos tenían un enlace común, el derecho a declarar las creencias religiosas en el ámbito laboral. En los dos referidos a simbología religiosa las resoluciones fueron diferentes. El TEDH amparó el derecho de una azafata a utilizar símbolos religiosos en su puesto de trabajo, pero denegó el amparo a una enfermera que usaba una cruz afirmando que debía primar la protección de la salud y la seguridad en un hospital frente a la externalización del derecho de libertad religiosa.

En relación a la *kippa*, se encuentra en nuestra jurisprudencia la STSJ de Baleares, de 9 de septiembre de 2002 (RJ 390/2002), que resuelve un conflicto entre una empresa de transportes municipal y uno de sus trabajadores por usar una gorra en su puesto de trabajo. El empleado resultó sancionado por tal motivo.

La STSJ de Baleares de 9 de septiembre de 2002 (RJ 390/2002) plasma, en su fundamento jdc. 2º "no existen derechos ilimitados y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe por ello que ceda si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra

³⁸ ARECES PIÑOL, M. T. "El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la Libertad Religiosa?". *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011), pág. 7 y ss.

³⁹ *Ibidem*, pág. 21 a 24.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

mientras conduce no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas. Aunque la sentencia no lo consigne, de manera sorprendente, entre los que declara probados, es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad. Usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20.1 del ET) y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados (art. 16.1 CE , desarrollado por la LO 7/1980, de 5 de julio); derecho fundamental que, como recuerda la reciente STC 154/2002, de 18 de julio , incluye, junto a la garantía de la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, de un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, una "dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros (SSTC 19/1985, FJ2 ;120/1990, FJ10 y 137/1990 , FJ8) ”.

El tribunal resuelve la cuestión alegando que ningún derecho tiene carácter ilimitado y que el derecho de la empresa a poner uniforme “*ceda si colisiona con un derecho que deba atribuirse rango preponderante*”. La utilización de la gorra por el trabajador no es una cuestión de embellecimiento sino que tiene una significación religiosa para él, es por tanto que nos encontramos aquí entre un conflicto entre el derecho de la empresa a dirigir su actividad laboral (art. 20.1 ET) y el derecho a la libertad religiosa del trabajador (art. 16.1 CE).

Ante tal colisión de derechos deberá resolverse haciendo una ponderación entre el derecho del trabajador a su libertad religiosa y hasta qué punto el ejercicio de tal derecho puede afectar o no a la imagen de la empresa⁴⁰. Esta en ningún momento alega algún tipo de menoscabo en su imagen por lo que el tribunal resuelve a favor del trabajador.

III.v. Análisis de las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.

a) Base jurídica para su interposición.

Se trata de un caso de protección al honor de una persona jurídica (MACA, S.A), derecho recogido en la CE de 1978⁴¹. Las Asociaciones responden ante los terceros por los daños causados dolosamente, culpablemente o negligentemente de conformidad con el art. 15. de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación⁴².

⁴⁰ Véase fundamento de derecho referente a la indemnización por daños y perjuicios psicológicos (STSJ de Baleares, de 9 de septiembre de 2002 (RJ 958/2002)).

⁴¹ Al tenor literal: “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*”.

⁴² Ver art. 15 LO 1/2002.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Las sociedades mercantiles son personas jurídicas. De acuerdo al art. 116 del Código de comercio “Una vez constituida la compañía mercantil, tendrá personalidad jurídica en todos sus actos y contratos” y en base al art. 33 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital “Con la inscripción la sociedad adquirirá la personalidad jurídica que corresponda al tipo social elegido” las sociedades mercantiles adquieren su personalidad jurídica con su constitución e inscripción.

Es conveniente saber que ni la Constitución ni la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen recogen la titularidad de este derecho a las personas jurídicas⁴³. En cambio, la jurisprudencia sí que se ha encargado de pronunciarse sobre ese tema otorgándoles titularidad a las personas jurídico-privadas, es decir, tanto empresas como asociaciones, fundaciones y corporaciones ostentan el derecho al honor que se consagra en el art. 18.1 CE. En este sentido se pronuncia la STC de 11 de diciembre de 1995 (RJ 183/1995). La jurisprudencia ha ido siguiendo la resolución del Tribunal Constitucional de 26 de septiembre de 1995 (RJ 139/1995) sin introducir novedades. Entre otras, se puede citar SAP Madrid de 5 de mayo de 2010 (RJ 255/2010), Auto TC 27 de febrero de 2007 (RJ 69/2007).

Así mismo, sentencias más recientes establecen que el derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación no es un derecho exclusivo de las personas físicas individualmente reconocidas. En este sentido, STS de 11 de noviembre de 2015 (RJ 594/2015).

La jurisprudencia se ha pronunciado actualmente en su STS de 15 de junio de 2016 (RJ 408/2016) en la cual considera que las personas jurídicas públicas no poseen la titularidad de dichos derechos. Dicha sentencia declara la falta de legitimación *ad causam*. A raíz de esto surge la pregunta de cuál sería el cauce para reclamar en caso de que una persona jurídica pública viese afectado su derecho al honor. La respuesta es la siguiente: estas personas jurídicas podrán reclamar a través de la vía del art. 1902 CC a través de la responsabilidad extracontractual. Esos daños deberán de ser probados debido a que no gozan de la presunción establecida en el art. 3 de la LO 1/1982. De igual modo, tampoco resulta aplicable el mismo proceso civil que le correspondería a las personas jurídico-privadas (arts. 249.1.2º y 477.2.1º LEC)⁴⁴.

En cuanto a la carga de la prueba, MACA, S.A. no tiene que probar la existencia de un daño patrimonial, basta constatar que existe una intromisión en su derecho al honor.

El derecho al honor puede colisionar con otros derechos fundamentales recogidos en el art. 20 CE (el derecho de libertad de expresión, libertad de información, etc.). Como consecuencia surge la cuestión de cómo se soluciona el conflicto entre estos derechos fundamentales. En primer lugar, en caso de colisionar con el derecho a la expresión o información es conveniente destacar que prima dicho derecho si la información es veraz. En segundo lugar, el *animus iniuriandi* es otro factor a tener en cuenta, es decir la

⁴³ GÓMEZ GARRIDO, J. “Derecho al honor y persona jurídico-privada”. REDUR 8 (2010), pág. 206. / ROSADO IGLESIAS, G. *La titularidad de derechos fundamentales por la persona jurídica*. Tirant lo Blanch (Valencia, 2004), págs. 40 a 41.

⁴⁴ “las personas jurídicas de Derecho Público no son titulares del derecho al honor que garantiza el artículo 18.1 de la Constitución Española”.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

intención de difamar. La libertad de expresión supone la posibilidad de exteriorizar las ideas o pensamientos pero con un límite, no existe el derecho al insulto⁴⁵.

Parte de la doctrina entiende que si existe el requisito de veracidad en las manifestaciones que se realizan, deja de existir responsabilidad alguna en cuanto al derecho al honor dado que, nuestra Carta Magna debe asegurarse de que la información que se transmite debe ser veraz⁴⁶. Esta afirmación resulta cierta pero, en determinadas ocasiones aunque lo que se expresa es cierto también puede vulnerar dicho derecho pues depende también, como decíamos, de la intención del que realiza esa manifestación. Aquí juega un papel relevante el *animus iniuriandi*. En el primer sentido se recogen la STC de 1 de junio de 2009 (RJ 129/2009), STS 2 de junio de 2009 (RJ 412/2009), STS 7 de julio de 2009 (RJ 522/2009), entre otras. En cambio, también se encuentran otras sentencias que plasman que aunque el requisito de veracidad es importante no es determinante, habiendo de atender si hay o no carácter denigratorio. En este sentido, STS de 5 de febrero de 2009 (RJ 65/2009) en su fundamento jdc. 2º “... la información... es veraz y de interés general, lo cual hace prevalecer los derechos a la libertad de expresión e información sobre el derecho al honor salvo que se hubieran empleado expresiones injuriosas o insultantes...”.

En este derecho es importante el prestigio profesional. Importante destacar que no todas las personas jurídicas tienen prestigio profesional, por ejemplo, una fundación o una asociación sin ánimo de lucro no poseen prestigio profesional. El prestigio profesional se vincula con las sociedades mercantiles. Sin embargo, no toda agresión al prestigio profesional constituye lesión al derecho al honor, es importante averiguar si con la manifestación se va más allá de la crítica y, debe garantizarse el derecho al prestigio profesional de las personas jurídico-privadas y conceder unos dispositivos de protección distintos a los ordinarios de la normativa de publicidad, defensa de la competencia y CC⁴⁷.

Muchas sentencias se decantan por incluir el prestigio profesional, este es el ejemplo de STS 18 de octubre de 2005 (RJ 763/2005) y SAP 26 de octubre de 2006 (RJ 487/2006), otras se decantan por excluirlo, SAP Madrid 31 de julio de 2008 (RJ 427/2008) en su fundamento jdc. 3º “...no siempre el ataque al prestigio profesional se traduce en una transgresión del honor, pues no son valores identificables...”. Esta última resolución no es del todo acertada pues supondría una desprotección de las personas jurídico-privadas. Sin embargo, sí que es conveniente diferenciar entre una crítica comercial y un ataque al prestigio profesional. Está claro que la Asociación no hace una mera crítica sino que ataca contra el prestigio profesional de MACA, S.A.

Fuente de discusión es el art. 7 de la LO 1/82. Este artículo establece una serie de conductas que suponen una violación del derecho fundamental al honor. La doctrina por tanto, discute su *numerus clausus* o su *numerus apertus*⁴⁸ decantándose por esta última puesto que ante nuevas lesiones producidas como consecuencia del cambio social quedaría desprotegido.

⁴⁵ GÓMEZ GARRIDO, J. “Derecho al honor y persona jurídico-privada”. REDUR 8 (2010), pág. 208.

⁴⁶ CARRILO LÓPEZ, M. “Libertad de expresión, personas jurídicas y derecho al honor”. *Derecho privado y Constitución* nº10 (1996).

⁴⁷ En este sentido, BERCOVITZ establece “...admitido que el prestigio profesional de la persona física es objeto de protección, ...no existe razón para excluir de la misma el prestigio de la sociedad mercantil”.

⁴⁸ CALLEJO CARRIÓN, S. “El derecho al honor: actualidad y crisis del concepto”. *Actualidad Civil*, nº14 (2005).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Esta protección del derecho fundamental al honor puede realizarse a través de tres cauces, estos son: constitucional, penal y civil. Sin embargo, se le otorga cierta preferencia a la vía civil por parte del legislador en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de julio, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen⁴⁹.

La reparación del daño causado se realizará en forma específica en base al derecho de réplica o derecho de rectificación, o de forma genérica mediante la indemnización, cuando no se pueda por las fórmulas anteriores. En el caso que nos atañe se realizará por medio de la indemnización.

El perjuicio siempre se presume. El art. 9.3 de la LO 1/82 reza que *“La existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido. También se valorará el beneficio que haya obtenido el causante de la lesión como consecuencia de la misma”*⁵⁰.

Hay que determinar si ha habido una vulneración y, en tal caso, habrá que proceder a su cuantificación. El quantum indemnizatorio es competencia discrecional del juez según lo dispuesto en el art. 9.3 de la LO 1/1982, así se ha pronunciado la STS de 7 de marzo de 2003 (RJ 2900/2003)⁵¹.

Es conveniente hacer una puntualización sobre este tema, en aquellos casos en que los actos de difamación tengan una finalidad económica no podrá irse por la vía de la protección del derecho al honor de las personas jurídicas privadas si no que tendría que remitirse a la responsabilidad extracontractual que enmarca en el CC en su art. 1902⁵² o, por la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal y la Ley 34/1988, de 11 de noviembre de 1988, General de Publicidad, cuyas normas sancionan tanto las manifestaciones denigrantes como la publicidad desleal.

El art. 9 de la LCD establece *“se considera desleal la realización o difusión de manifestaciones sobre la actividad, las prestaciones, el establecimiento o las relaciones mercantiles de un tercero que sean aptas para menospreciar su crédito en el mercado, a no ser que sean exactas, verdaderas y pertinentes”*. A su vez, el art. 6 ap. a) LGP regula que es publicidad desleal *“la que por su contenido, forma de presentación o difusión provoca el descrédito, denigración o menosprecio directo o indirecto de una persona, empresa o de sus productos, servicios o actividades”*.

Para finalizar, es conveniente destacar que la LCD en su art. 3 especifica su ámbito de aplicación subjetivo y narra *“La ley será de aplicación a los empresarios, profesionales y a cualesquiera otras personas físicas o jurídicas que participen en el mercado”*. En este sentido sería imposible aplicar la normativa de la LCD al caso ni encauzarse la demanda por tal vía puesto que la Asociación a la que se quiere demandar defiende los

⁴⁹ GÓMEZ GARRIDO, J. “Derecho al honor y persona jurídico-privada”. REDUR 8 (2010), pág. 213.

⁵⁰ *Ibidem*, pág. 215.

⁵¹ *Ibidem*, pág. 217.

⁵² Por esta vía también deberá irse si se trata de una persona jurídica pública al no reconocérsele la titularidad del derecho fundamental al honor por la STS 15 de junio de 2016 (RJ 408/2016).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

intereses de un colectivo en concreto y que por tanto, no opera en el mercado o al menos no con fines lucrativos ni con ánimo de competencia.

b) Procedimiento.

El procedimiento a seguir para interponer la demanda se establece en la Ley de Enjuiciamiento Civil. MACA, S.A. debe de interponer demanda ante el Juzgado de Primera Instancia en base a la competencia objetiva del art. 45 LEC y 85.1 LOPJ⁵³. En base al art. 51 que establece el fuero general de las personas jurídicas y entes sin personalidad, el lugar para interponer la demanda será en el lugar del domicilio de la Asociación pudiendo también ser demandadas en el lugar donde la situación conflictiva haya tenido origen siempre y cuando en ese lugar tengan establecimiento abierto al público o representante autorizado.

El procedimiento se deberá tramitar conforme a las reglas previstas para el Juicio Ordinario, según el art. 249.1.2º⁵⁴.

De conformidad con el art. 253 LEC⁵⁵, el demandante (MACA, S.A) debe de indicar en su escrito de interposición la cuantía de la demanda.

La postulación y defensa es preceptiva. La comparecencia en juicio se hará por medio de procurador según lo estipulado en el art. 23.1, de igual modo, los litigantes deberán ser dirigidos en juicio conforme al art. 31.1 LEC⁵⁶.

La condena de la totalidad de las costas le corresponde a la parte que en el fallo vea desestimadas sus pretensiones en base al art. 394 LEC⁵⁷, con la única salvedad que el tribunal considere que existen ciertas dudas de hecho o de derecho. En el caso de que la estimación de las pretensiones sea parcial cada deberá abonar las costas causadas y las comunes por la mitad.

Según la Audiencia Nacional en Sentencia de 18 de diciembre de 2015 (RJ 220/2015) en su fundamento jdco. 2º podemos llegar a pensar que este tipo de conflicto debería de sustanciarse por el orden jurisdiccional social ya que, si tanto los trabajadores como los sindicatos tienen derecho a que se respete su derecho al honor en el marco laboral y reclamar ante la jurisdicción social cuando vean una lesión en su derecho, los empresarios también podrán reclamar cuando vean vulnerado su mismo derecho en dicho marco. Esto es así debido a que estamos ante un conflicto entre empresarios y trabajadores cuyo conocimiento corresponde al orden jurisdiccional social de conformidad con el art. 2 a) LRJS.

En cuanto a la legitimación para interponer demanda por vulneración de derechos fundamentales, el art. 177 en su ap.4 le reconoce legitimidad para incoar el proceso a la víctima, de acoso o de lesión de derechos fundamentales siempre que la vulneración del derecho se haya producido con ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al orden

⁵³ Ver arts. 45 LEC y 85.1 LOPJ.

⁵⁴ Ver art. 249.1.2º LEC.

⁵⁵ Ver art. 253 LEC.

⁵⁶ Ver art. 31.1 LEC.

⁵⁷ Ver art. 349 LEC.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

social o en conexión directa con estas. En base a esto la empresa está legitimada para iniciar el procedimiento en base a su calificación de “víctima”.

Sin embargo, las competencias del orden jurisdiccional social no pueden extenderse a las denuncias empresariales por lesión de derechos fundamentales que se planteen contra una Asociación puesto que la Ley habla claramente de sindicatos y es por eso, que se opta por la jurisdicción ordinaria civil.

III. CONCLUSIONES FINALES

- I. Cualquier restricción de la libertad personal, incluyendo también la libertad religiosa, tiene que asentarse en buenas razones jurídicas. Este derecho genera un gran debate ante la cuestión de hasta qué punto en nuestra cultura se admite la identidad religiosa substituya a la individual.

La presencia de la simbología religiosa provoca un gran debate sobre el alcance que puede llegar a tener el derecho de la libertad religiosa que se consagra en la Constitución española de 1978. Por un lado, existen opiniones al respecto de que debe primar el aspecto negativo de la dimensión externa de dicho derecho (el derecho de no creer) en un estado aconfesional como el nuestro y, por otro lado, otros opinan que debe de primar la vertiente positiva (derecho a manifestarse sobre sus convicciones ideológicas, religiosas o filosóficas).

Es indiscutible que existe numerosa normativa que regula este tema, tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional⁵⁸ y, ambas coinciden en que el derecho a la Libertad religiosa no es un derecho absoluto si no que tiene una serie de límites, al igual que el resto de derechos fundamentales. Mencionábamos que estos límites son, el ejercicio de las libertades públicas y derechos de las demás personas y, el orden público. El orden público es un concepto bastante amplio el cual abarca el orden en sentido estricto, la salud y seguridad pública.

En el ámbito laboral la presencia de la simbología religiosa es igual de problemática que cualquier otro ámbito público. En el presente caso que se nos plantea para resolver existen numerosos preceptos en el Estatuto de los Trabajadores que nos hacen pensar que, tanto las sanciones interpuestas a la Sra. Laura como su despido son nulos al no poder recoger un reglamento interno una limitación sobre la libre manifestación individual de la persona a poder portar un símbolo religioso puesto que, constituye una discriminación en toda regla. Recordemos que así lo establece el art. 17 ET. Además esta discriminación constituye una discriminación directa, valga la redundancia, puesto que trata de manera menos favorable a la trabajadora de la empresa MACA, S.A por el simple hecho de utilizar el *hiyab* por sus creencias y costumbres religiosas.

Analizando la jurisprudencia relativa a este tipo de situaciones a la única conclusión que se llega es que es un tema muy controvertido al ser un caso en el cual se vulnera un derecho fundamental tan importante como la libertad religiosa. En el desenvolvimiento de la primera cuestión se mencionaba una sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca ⁵⁹que consideraba

⁵⁸ Se hace una referencia a toda esta normativa en el Fundamento de Derecho “Base jurídica de Laura para interponer la demanda y fundamentos de defensa de su interposición. Análisis de la procedencia o improcedencia del despido”, ap. b).

⁵⁹ SJS Palma de Mallorca 6 de febrero de 2017 (RJ 31/2017).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

nulas las sanciones interpuestas a la trabajadora y que, a su vez, consideraba que existía una clara discriminación de los derechos fundamentales del art. 14 (derecho a la igualdad) y 16.1 (derecho de libertad religiosa).

La conclusión es que Laura sí que tiene base jurídica para interponer demanda a través del procedimiento especial de despido discriminatorio siguiendo la modalidad del art. 184 LRJS. Este artículo a su vez, nos remite a la modalidad correspondiente que se observa en los arts. 103 y ss. LRJS y, se permite una acumulación en base al art. 26.2 LRJS donde el juez así conoce de la vulneración del derecho fundamental.

- II. En relación a la segunda cuestión, de si Laura puede interponer una demanda por daños y perjuicios psicológicos la respuesta es claramente afirmativa. Sin embargo, es conveniente dar a conocer que dicha petición debe de hacerse al ejercitar la acción sobre el despido discriminatorio y que no puede ejercitarse aparte de este.

Parece que nos encontramos ante un tipo de responsabilidad extracontractual al desconocerse el contenido propio del contrato laboral entre MACA, S.A. y la Sra. Laura pero, lo más normal es que no se encuentre recogida ninguna cláusula referente a las actitudes que debe tener el empresario con esta respecto de la situación que lleva al conflicto. A su vez, esta responsabilidad es una responsabilidad extrapatrimonial al tratarse de un bien no económico y que no circula en el tráfico jurídico.

El *quantum indemnizatorio* es discrecionalidad del juez. En base al art. 183 de la LRJS esta indemnización es totalmente compatible con la que pudiera resultar de la extinción del contrato de trabajo. La jurisprudencia del TC ha manifestado que la indemnización debe ser “suficiente”. La jurisprudencia del TS pone de manifiesto que la indemnización debe realizarse en criterios de equidad, atendiendo a las circunstancias del caso concreto y a la gravedad de la lesión producida⁶⁰.

Lo que se produce aquí es una acumulación de pretensiones según se recoge en la LRJS en su art. 26.2 y 184:

“Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184”.

“No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones

⁶⁰ STC de 17 de septiembre 2001 (RTC 2001, 186) y STS 24 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 7272).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”.

Como consecuencia, si puede ejercitar su pretensión de daños y perjuicios psicológicos pero en un proceso donde se acumula junto a la pretensión de despido nulo por discriminación de los derechos fundamentales de los arts. 14 y 16 de la Constitución.

- III. En el presente caso se plantea la pregunta de cuáles serían las consecuencias jurídicas si en vez de un *hiyab* fuese un *niqab* o un *burka* lo que la trabajadora utilizase en el lugar de trabajo. En cuanto a esta cuestión es conveniente recordar la diferenciación entre ambos tipos de vestimenta. El *burka* y el *niqab* son externalizaciones más extremas de la convicción de una persona en cuanto a su religión. El primero de ellos tapa por completo el cuerpo y el rostro sin apenas ver un rasgo facial de la mujer mientras que, en el segundo si podríamos observar los ojos.

Es evidente que entre esas tres vestimentas hay una gran diferenciación en cuanto al *hiyab* de los otras dos y que, por tanto, no pueden constituir consecuencias jurídicas iguales.

Al ser estas prendas expresiones de unas convicciones más radicalizadas y entender que están, intrínsecamente relacionadas con la sumisión de la mujer, en algunos Estados de nuestro entorno se ha prohibido la utilización de ambas vestimentas al atentar contra ciertos valores de estos países democráticos, como por ejemplo, la igualdad de trato de la mujer. Ejemplo destacado sería el caso de Francia en donde incluso se le ha negado la nacionalidad a algunas personas por ir en contra de esos valores y utilizar en lugares públicos esas prendas.

Importante también es destacar que no solo van en contra de ciertos valores de los estados democráticos sino que también dificultan la identificación personal por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. La identificación es una acción muy importante para asegurar la seguridad pública. En nuestro Estado el tema relacionado con la identificación se recoge en la Ley 4/2015, de 30 de marzo, sobre protección de la seguridad ciudadana.

En nuestro Estado no se hace un uso frecuente de estas dos modalidades de vestimenta y tampoco existe una regulación que prohíba a tales mujeres a

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

utilizarla, sin embargo, ciertos Municipios, en Cataluña y Lérida, a través de ordenanzas sí que han limitado. Como consecuencia de esto, recordemos, la Asociación Watani para la Libertad y la Justicia presentó un recurso por entender que quién debía regular este tipo de asuntos era el Parlamento nacional pero, el TSJ de Cataluña no ve el porte de estas prendas como una externalización del derecho a la libertad religiosa por lo que facilita la desestimación del recurso.

Si bien, en el ámbito laboral decíamos que en base al art. 17 ningún reglamento puede llegar a la situación de discriminación, en el caso del *burka* o *niqab* estaríamos impidiendo a la empresa que le ordenen a sus empleados utilizar un uniforme puesto que no solamente tapan la cara sino que tapan el cuerpo por completo y por tanto se estaría yendo contra el principio de proporcionalidad que establece la doctrina. Como consecuencia, ambas indumentarias pueden ser restringidas porque atentan contra la seguridad pública al prestar la trabajadora sus servicios laborales cara al público y provocando una gran incertidumbre e inseguridad respecto a su identificación. Además, ambas prendas presentan una larga tradición moral que atenta contra los principios de nuestro Estado como por ejemplo, la igualdad de trato entre sexos.

- IV. En cuanto al *kippa* judío y a la cruz cristiana creo que el conflicto debe solucionarse de igual modo que en caso del *hiyab* por analogía.

En el caso del crucifijo juega un argumento a nuestro favor y es que, la religión cristiana forma parte del carácter histórico y cultural de nuestro Estado por lo que, a pesar que nos encontramos en un país que declara en su propia Constitución su aconfesionalidad en su art. 16.3 sí que se establecen ciertos vínculos con determinada confesión debido a su carácter histórico: “*Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones*”.

En el caso del *kippa* judío no se encuentran muchas referencias en nuestra jurisprudencia pero, como decía, puede equipararse al conflicto del *hiyab*. Ambas prendas no impiden la identificación de la persona por lo que no existe ningún problema a la hora utilizar dicha vestimenta así como tampoco vulnera ninguno de los principios democráticos del Estado español.

Recordemos que, en base al art. 17 ET ninguna norma interna de empresa puede regular sobre la utilización de este tipo de prendas pues supondría una vulneración a los derechos religiosos del trabajador. A su vez, numerosas sentencias reseñadas en el caso del *hiyab* mencionan que cuando existe un conflicto entre una norma interna y el derecho a la libertad religiosa debe primar este último⁶¹.

- V. En relación a la última cuestión, es viable que la empresa (MACA, S.A) demande por la vía civil a la Asociación debido a la campaña de boicot que esta realizó y que le provocó unas pérdidas de un 50%. Nos encontramos ante un

⁶¹ STSJ de Baleares de 9 de septiembre de 2002 (RJ 390/2002).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

caso de lesión del derecho fundamental del derecho al honor que se regula en el art. 18 CE y en la LO 1/82.

Recordemos que decíamos que aunque no existe ninguna normativa que señale que las personas jurídicas tienen titularidad en cuanto a derechos fundamentales la jurisprudencia, ya en el año 1995, se pronunció al respecto afirmando que no solo las personas físicas gozan de estos derechos. Sin embargo, es importante señalar que no todas las personas jurídicas son titulares de derechos fundamentales puesto que, según la jurisprudencia, las personas jurídicas públicas no gozan de tal condición⁶². Como, conclusión, solo las personas jurídico-privadas tienen esa titularidad.

El art. 15 de la LO 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación establece la responsabilidad por aquellos actos dañosos cometidos contra terceros.

El procedimiento a seguir es el procedimiento ordinario, regulado en la LEC. La postulación y defensa son preceptivas y la temática de costas y de la facultad de decisión de la cuantía se recoge en los fundamentos de derecho que se han expuesto anteriormente.

⁶² STS de 15 de junio de 2016 (RJ 408/2016).

IV. BIBLIOGRAFÍA

AGUSTÍN CALVO, M. G. “La valoración judicial en la indemnización por daño moral”. *Revista General de Derecho* (julio-agosto 1995) nº 610-611, págs. 50 a 121.

ARECES PIÑOL, M. T. “El velo integral, *burka* y *niqab*, queda amparado por el legítimo ejercicio de la Libertad Religiosa?”. *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26. Lleida (2011).

ALAEZ CORRAL, B. "Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa". *Teoría y Realidad Constitucional* nº 28 (2011), pág. 483 a 520.

BADIOLA SÁNCHEZ, ANA M^a. *La nulidad de la extinción del contrato de trabajo*. Lex Nova. Valladolid (2003).

BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R. “Sentencia 15 de abril de 1992. Derecho al honor, extensión a las personas jurídicas”. *Cuadernos Civitas de jurisprudencia civil*, nº29 (1992).

CAMARERO SUÁREZ, V. *El velo integral y su respuesta jurídica en las democracias avanzadas*. Tirant Lo Blanch. Valencia (2012).

CALLEJO CARRIÓN, S. “El derecho al honor: actualidad y crisis del concepto”. *Actualidad Civil*, nº14 (2005), págs. 1669 a 1704.

CARMONA, F. *Estudios sobre el Derecho Disciplinario*. Acarl. Madrid (1992).

CARRILO LÓPEZ, M. “Libertad de expresión, personas jurídicas y derecho al honor”. *Derecho privado y Constitución* nº10 (1996).

DESDENTADO BONETE, A; DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Despido y Jurisprudencia: La extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*. Lex Nova. Valladolid (2002).

DOMBLÁS HERMOSO, M^a ASUNCIÓN; FERNÁNDEZ BARÁIBAR, M^a. *Causas del despido disciplinario – Colección doctrina: Despido*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2007).

FERREIRO, J. “Política del Gobierno en materia de Libertad e integración del Islam”. en COMBALÍA, Z., DIAGO, M.P., GONZALEZ- 43 VARAS, A. (coords.), *Derecho islámico e interculturalidad*. Madrid (2011).

GARCÍA BLANCA, J.M; GÓMEZ GARRIDO, L. M^a; SEMPERE NAVARRO, A.V (Coord.). *Laborales. Formularios Procesales*. Thomson Reuters, Aranzadi. Navarra (2013).

GÓMEZ GARRIDO, J. “Derecho al honor y persona jurídica-privada”. REDUR8 (2010), págs. 205 a 225.

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

MARCOS OYARZUN, J.F. “Daño moral, objeto y reparación integral en supuestos de responsabilidad administrativa”. *Revista de estudios locales*, Cunal. núm. 50 (2001).

MELLADO ALFONSO, C. *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*. Tirant lo Blanch. Valencia (1994).

MOLINA NAVARRETE. *La tutela frente a la violación moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización*. Aranzadi Social, núm 18. (2001).

MOTILLA DE LA CALLE, A. “La prohibición del burka islámico en Europa y en España: reflexiones de iure condendo”. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXVIII (2012), págs. 171 a 196.

O’ CALLAGHAN MUÑOZ, X. “Derecho al honor”. *Actualidad civil* nº I (1990).

RAMÍREZ, A. *La trampa del velo. El debate sobre el uso del pañuelo musulmán*. Ed. Catarata. Madrid (2011).

RODRÍGUEZ GUITIÁN, A. M. “Quid de nuevo sobre el derecho al honor de las personas jurídicas”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, nº2 (2000).

ROSADO IGLESIAS, G. *La titularidad de derechos fundamentales por la persona jurídica*. Ed. Tirant lo Blanch (2004).

SÁEZ GONZÁLEZ, J. *Cómo hacer una demanda (y algunas cosas más)*. Tecnos. Madrid (2014).

SENRA BIEDMA. “Las responsabilidades civiles por las extralimitaciones del poder de dirección del empresario” en LOUSADA AROCHENA, J. F (ed.) *Limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización y legítima* (2002).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, M^a CAROLINA *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*. Thomson, Aranzadi. Navarra (2003).

VICENTE DOMINGO. E. “El daño” en AAVV: *Lecciones de Responsabilidad Civil* (F. REGLERO CAMPOS, coord.), Aranzadi. Navarra (2002).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

V. LEGISLACIÓN

España. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

España. Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. Boletín Oficial del Estado, de 10 de octubre de 1979, núm. 243, págs. 23564 a 23570.

España. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación. Boletín Oficial del Estado, 26 de marzo de 2002, núm. 73, págs. 11981 a 11991.

España. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial de Estado, 8 de agosto de 2000, núm. 7.

España. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad religiosa. Boletín Oficial del Estado, 24 de julio de 1980, núm. 177, págs. 16804 a 16805.

España. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Boletín Oficial del Estado, 2 de julio de 1985, núm. 157, págs. 20632 a 20678.

España. Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Boletín Oficial del Estado, 14 de mayo de 1982, núm. 115, págs. 12546 a 12548.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de diciembre de 2011, núm. 245.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, 13 de noviembre de 2015, núm. 255.

España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Boletín Oficial del Estado, 3 de julio de 2010, núm. 161.

España. Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de comercio. Boletín Oficial del Estado, 16 de octubre de 1885, núm. 289.

Comunidad Europea. 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. Diario Oficial de la Unión Europea, de 2 de diciembre de 2000, núm. 303, págs. 16 a 22.

Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010, núm. 83, págs. 389 a 403.

VI. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

Tribunal Europeo de Derecho Humanos:

- STEDH 15 de enero de 2013 (demandas núm. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

Tribunal Supremo:

- STS 15 de junio de 2016 (RJ 408/2016) núm. 1894/2014.
- STS 11 de noviembre de 2015 (RJ 594/ 2015) núm. 981/2014.
- STS 5 de febrero de 2013 (RJ 817/2013) núm. 89/2012.
- STS 14 de febrero de 2013, núm. 4118/2011.
- STS 2 de junio de 2009 (RJ 412/2004).
- STS 7 de julio de 2009 (RJ 522/2009) núm. 524/2005.
- STS 5 de febrero de 2009 (RJ 65/ 2009).
- STS 20 de septiembre de 2007, núm. 3326/2006.
- STS 18 de octubre de 2005 (RJ 763/2005).
- STS 7 de marzo de 2003 (RJ 2900/2003), núm. 36/2002.
- STS 30 julio de 2001 (RJ 2001/5183).
- STS 24 de septiembre de 1999 (RJ 1999/7272).
- STS 7 de febrero de 1991 (RJ 1991/ 814).

Tribunal Constitucional:

- STC 28 de marzo 2011 (RJ 54/2011).
- STC 19 de octubre de 2010 (RJ 76/2010).
- ATC 27 de febrero de 2007 (RJ 69/2007).
- STC 24 de julio de 2006 (247/2006) núm. 6074/2003.
- STC 17 de septiembre de 2001 (RJ 186/2001) núm. 5002/2000.
- STC 25 de noviembre de 1997 (RJ 204/1997) núm. 3481/1996.
- STC 26 de septiembre de 1995 (RJ 139/1995) núm. 83/1994.
- STC 11 de diciembre de 1995 (RJ 183/1995) núm. 1560/1994.
- STC 27 de enero de 1994 (RTC 1994/28).
- STC 14 de agosto de 1985 (RJ 88/1985) núm. 788/1984.
- STC 23 de noviembre de 1981 (RJ 38/1981).

Audiencia Nacional:

- SAN 18 de diciembre de 2015 (RJ 220/2015), núm. 344/2015.

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ Cataluña 12 de enero de 2011, núm. 4/2010.
- STSJ Cataluña y Lérida 14 de diciembre de 2009.
- STSJ Valladolid 20 de septiembre de 2007, núm. 1617/2007.
- STSJ Baleares 9 de septiembre de 2002 (RJ 390/2002).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

- STSJ Cataluña 25 de octubre de 2002 (AS 2002 / 4161).
- STSJ Madrid 27 de diciembre de 2002 (AS 2003/ 1570).
- STSJ Madrid de 10 de febrero de 2000 (Ar. 1541).
- STSJ Aragón 12 de junio de 2000 (AS 1984), núm. 348/1999.

Audiencias Provinciales:

- SAP Madrid 5 de mayo de 2010 (RJ 255/2010).
- SAP Madrid 31 de julio 2008 (RJ 427/2008).
- SAP Madrid 26 de octubre de 2006 (RJ 487/2006).

Juzgados de lo Social:

- SJS Palma de Mallorca de 6 febrero de 2017 (RJ 31/2017).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

VII. ANEXOS

1) *Demanda por despido nulo*⁶³:

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

Dña. Laura González, mayor de edad, con DNI nº....., con domicilio en C/....., C.P..... de....., ante el Juzgado de lo Social comparece y, como mejor proceda en Derecho **EXPONE:**

Que a través del presente escrito se formula escrito de DEMANDA en materia de DESPIDO DISCIPLINARIO NULO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES contra la empresa MACA, S.A., con domicilio social en XXXXXX, en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Que la demandante viene prestando sus servicios en la empresa demandada con una antigüedad de treinta años, con categoría profesional la de....., y su salario el de..... con inclusión del prorrateo de pagas extraordinarias.

La forma de pago de salario es mensual ingresándose en cuenta corriente.

La prestación de servicios se ha llevado a cabo en el centro de trabajo sito. en

La jornada en el momento del despido era.....

Que antes de producirse el despido el trabajador prestaba servicios concurriendo las siguientes circunstancias.....

Que en el último año de prestación de servicios el actor (sí/no) ostentaba la condición de representante unitario de los trabajadores.

Que el actor (sí/no) se encuentra afiliado a ningún sindicato.

SEGUNDO: Que con fecha..... mediante escrito de fecha..... Comunicado mediante..... la dirección de la empresa comunica el despido del actor con efectos del día.

Se acompaña como documento nº1 copia de dicha comunicación.

TERCERO: Que justifica la demandada esta situación en la persistencia de la trabajadora en utilizar el *hiyab* en su puesto de trabajo a pesar de ser avisada en varias ocasiones que, la política de la empresa no permite portar ningún elemento que no constituya parte del uniforme laboral.

⁶³ GARCÍA BLANCA, J.M; GÓMEZ GARRIDO, L. M^a; SEMPERE NAVARRO, A.V (Coord.). *Laborales. Formularios Procesales*. Thomson Reuters, Aranzadi. Navarra (2013).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

CUARTO: La demandante justifica que como consecuencia de su matrimonio con su novio musulmán, la trabajadora decide adoptar el uso del velo islámico (*hiyab*) en todos los ámbitos de su vida, incluido el ámbito laboral. Este último hecho, no sin antes comunicárselo a la encargada de recursos humanos (RRHH) la cual le asegura a la trabajadora que no existe ningún tipo de problema en cuanto al uso del velo en su puesto de trabajo. Concorre aquí una vulneración del derecho fundamental de la trabajadora, arts. 14 y 16 CE, por no dejar que externalice sus creencias religiosas a través del *hiyab* y dejar que otros compañeros porten otros símbolos religiosos.

QUINTO: La trabajadora sufre episodios de ansiedad y depresión como consecuencia de la discriminación cometida en su persona bajo las cuales solicita una indemnización por daños y perjuicios psicológicos cuya cuantía es.....

Se adjunta documento de médico profesional nº3.

QUINTO: Que de acuerdo con lo anterior procede que se declare la nulidad del despido debiendo readmitir a la trabajadora en su anterior puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia según disponen los arts. 55.5 ET y 108.2 LRJS.

SEXTO: Que se ha interpuesto demanda de conciliación de acuerdo con lo previsto en el art. 63 LRJS que ha resultado..... que se contiene en la certificación que se acompaña como documento nº2.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- LEGITIMACIÓN: La legitimación activa corresponde al trabajador despedido según lo estipulado en los arts. 17 y 103 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y, la legitimación pasiva a la empresa demandada (MACA, S.A.).

SEGUNDO.- JURISDICCIÓN: Corresponde a la jurisdicción social, con arreglo a lo establecido en el art. 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y 9.1 y 9.5 de la LOPJ.

TERCERO.- COMPETENCIA: Es competente el Juzgado de lo Social al que nos dirigimos de conformidad con lo dispuesto en los arts. 6 y 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CUARTO.- PROCEDIMIENTO: Por tratarse de un despido el procedimiento adecuado es el correspondiente a la modalidad procesal de despido recogido en los arts. 103 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, de conformidad con lo dispuesto en el art. 184. Según el art. 26.2 LRJS y a la jurisprudencia del TS que admite que la declaración de nulidad del despido por violación de derechos fundamentales puede acompañarse de una indemnización complementaria para reparar el daño provocado (STS 10 de febrero de 2000), se produce una acumulación de pretensiones al conocer de la vulneración del derecho fundamental y la pretensión de reparación de daños y perjuicios psicológicos a la Sra. Laura.

QUINTO.- ASUNTO DE FONDO: El Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, el artículo 55.5 establece la discriminación o vulneración de un derecho

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

fundamental como causa para que el despido sea considerado nulo. A su vez, el art. 108.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece que será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Nos encontramos ante un despido nulo por discriminación de derechos fundamentales recogidos en la Constitución, derecho de igualdad (art. 14) y derecho a la libertad religiosa (art. 16.1). En este mismo sentido también se vulnera el art. 4.2 ap. c) y e) del 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, que establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por motivos religiosos.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Que a los efectos prevenidos en el art. 21.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en la celebración de la vista del juicio, compareceré asistido y defendido por el Letrado Sr. D. XXXXX, señalándose a efectos de citaciones y notificaciones el domicilio del mismo, sito en XXXX de XXXXX.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Que interesa para el acto del juicio oral la práctica del siguiente medio de prueba:

- INTERROGATORIO DE PARTE, en la persona del legal representante de la empresa demandada, cuya citación legal forma y expresamente se solicita bajo apercibimiento de declararle por confeso en caso de no comparecer.
- DOCUMENTAL, consistente en.....

Por todo ello,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que tenga por presentado este escrito con sus respectivas copias contra la empresa MACA, S.A., y la admita a trámite, convoque a las partes de la debida forma a juicio y, celebrado este, dicte sentencia reconociendo la nulidad del despido y la vulneración del derecho fundamental, condene a la empresa a la inmediata readmisión (arts. 55.4 ET y 113 LRJS) de la trabajadora en el mismo puesto y el abono de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar y, se le abone la cantidad correspondiente a los daños y perjuicios psicológicos sufridos por la lesión.

Justicia que pido en....., a....., de....., de.....

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

2) *Demanda civil ordinaria por vulneración al honor de persona jurídica*⁶⁴:

AL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE QUE POR TURNO CORRESPONDA

Don/Dña....., Procurador/a de los Tribunales adscrito al Ilustre Colegio de Procuradores de....., actuando en nombre y representación según (designa Apud Acta que se formalizará cuando para ello sea requerido) de la Sociedad empresarial MACA, S.A., con N.I.F. 987654321, con domicilio en C/....., de la localidad de....., bajo la dirección Letrada de Don/Dña....., con número de colegiado 123456789, comparezco ante el Juzgado y como mejor proceda en derecho, **DIGO:**

Que por medio del presente escrito formulo **DEMANDA POR VULNERACIÓN DEL DERECHO AL HONOR** según lo dispuesto en el artículo 18 CE, el artículo 7.7 de la Ley Orgánica de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidación Personal y Familiar y a la Propia Imagen, contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con nº 135798642, representada por medio de su Presidente....., en base a los siguientes,

HECHOS

PRIMERO.- Concorre lesión del derecho al honor de la empresa MACA, S.A., por parte de la Asociación demanda en base a los arts. 18 CE y 7.7 de la LO 1/1982.

SEGUNDO.- La mencionada asociación llevó a cabo una campaña de desprestigio contra los productos de la sociedad demandante que afectan al prestigio profesional de la misma así como a su fama.

TERCERO.- Las expresiones y acciones llevadas a cabo por la Asociación para la Defensa del Velo Islámico sobre el prestigio de los productos de MACA, S.A. conllevan un descenso de sus ventas en un 50%.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: Corresponderá al orden jurisdiccional civil conocer del asunto en base al art. 36 Ley de Enjuiciamiento Civil y artículos 9 y 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

Es competente el Juzgado al cual nos dirigimos conforme a lo dispuesto en el art. 45, y 52.1.6º de la LEC y en el artículo 85 de la LOPJ.

SEGUNDO.- CAPACIDAD PROCESAL Y LEGITIMACIÓN: De conformidad con los arts. 6.1.3º LEC, tienen capacidad para ser parte las personas jurídicas, y a tenor del art. 7.4 LEC tendrán capacidad de obrar para comparecer en juicio quienes legalmente las representen.

⁶⁴ SÁEZ GONZÁLEZ, J. *Cómo hacer una demanda (y algunas cosas más)*. Tecnos. Madrid (2014).

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

TERCERO.- POSTULACIÓN Y DEFENSA: En cumplimiento de lo establecido en los arts. 23 y 31 LEC la postulación y defensa será preceptiva.

CUARTO.- PROCEDIMIENTO: El procedimiento se deberá tramitar conforme a las reglas previstas para el Juicio Ordinario, según el art. 249.1.2º “*se decidirán en el juicio ordinario, cualquiera que sea su cuantía las que pretendan la tutela del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, y las que pidan la tutela judicial civil de cualquier otro derecho fundamental*”.

QUINTO.- CUANTÍA: Al unísono de la Ley Orgánica 1/1982, se admite la determinación como perjuicio del daño moral, presumiendo su existencia en caso de quedar acreditada la intromisión ilegítima en el honor del demandante.
Se fija la cuantía de la indemnización en..... euros.

SÉXTO.- FONDO DEL ASUNTO: Según el art. 1 de la LO 1/1982 este derecho fundamental, garantizado en el art. 18 CE, será protegido civilmente frente a intromisiones ilegítimas. A su vez, el art. 7 de la mencionada Ley califica como intromisión ilegítima “*La imputación de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación*”.

En relación con ambos preceptos cabe mencionar que la Asociación para la Defensa del Velo llevó a cabo mediante acciones y expresiones un menoscabo en la fama de la empresa que le provocó un descenso de sus ventas en un 50%. Se observa un claro *animus iniuriandi*, es decir, la intención de difamar por parte de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico para desprestigiar los productos de MACA, S.A. Según el Tribunal Supremo en numerosas sentencias, como por ejemplo STS 7 de julio de 2009, el *animus iniuriandi* es fundamental a la hora de determinar si existe intromisión.

También es importante recordar que sentencias más recientes, como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2015, establecen que el derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación no es un derecho exclusivo de las personas físicas individualmente reconocidas, es decir, MACA, S.A. es titular del derecho al honor de igual manera que cualquier persona física.

SÉPTIMO.- COSTAS: Corresponde condenar al pago de la totalidad de las costas al demandado según lo dispuesto en el art. 394 LEC y ss.

Por lo expuesto,

SE SOLICITA AL JUZGADO que tenga por presentada esta demanda, se admita a trámite y se dicte sentencia por la que:

- 1.- Se declare la existencia de intromisión ilegítima en el honor de MACA.S.A.
- 2.- Se condene a la parte demandada al pago de una indemnización de..... euros.
- 3.- Se condene a la parte demandada al pago de las costas del proceso.

En....., de..... de..... de.....