

TRABAJO DE FIN DE
GRADO DE DERECHO
2016- 2017



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

❖ DESPEDIMENTO LABORAL POLO USO DO VELO
ISLÁMICO

❖ DISMISSAL OF AN EMPLOYEE FOR WEARING A ISLAMIC
VEIL

Autora: Abi Cabado Ozores
Tutora académica: Viviana María García Llerena

ÍNDICE

I. Abreviaturas.....	4
II. Supuesto de hecho.....	5
III. Introducción.....	6
IV. La demanda de Laura ante el despido.	
1. La legislación aplicable al principio de libertad religiosa.....	7
2. Concepto de libertad religiosa.....	8
3. Los derechos de los trabajadores	
3.1 La libertad de expresión.....	10
3.2 El cambio de ideas o creencias	10
3.3 La potestad del superior.....	11
4. El despido	
4.1 El despido disciplinario.....	12
4.2 El despido improcedente.....	13
4.3 El despido nulo	13
5. Conclusión	13
V. Los daños y perjuicios psicológicos	
1. El acoso y la discriminación en el ámbito laboral.....	14
2. La indemnización.....	15
3. La responsabilidad empresarial.....	17
4. Conclusión.....	18
VI. La simbología de pertenencia	
1. Concepto de símbolo.....	20
2. La simbología islámica.....	20
3. Especial referencia al burka y niqab.....	21
4. La cruz cristiana y kippa judía.....	23
5. Conclusión.....	27
VII. Maca SA. contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico	
1. Las personas jurídicas.....	28

2. El derecho al honor.....	29
3. La competencia desleal.....	30
4. El derecho a la libertad de expresión y el prestigio profesional.....	30
5. Las posibles vías de defensa	31
6. Conclusión.....	33
VIII. CONCLUSIONES FINALES.....	33
IX BIBLIOGRAFÍA.....	35
X. FUENTES NORMATIVAS CITADAS.....	36
XI. FUENTES JURISPRUDENCIALES.....	37
XII. ANEXOS	
1. Noticia de actualidad sobre la condena a una empresa por vulnerar el derecho a la libertad religiosa de una empleada a la que prohibió el ‘hiyab’.....	40
2. Distinción de los diversos tipos de velos islámicos.....	41

I. ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española de 1978
CC	Código Civil
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
Cit.	Citado
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
FJ	Fundamento Jurídico
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LCD	Ley de Competencia Desleal
LGP	Ley General de Publicidad
LO	Ley Orgánica
LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
Rec.	Recurso
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDU	Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJS	Tribunal de la Jurisdicción Social
TS	Tribunal Supremo

II. SUPUESTO DE HECHO

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

Laura González, nacida en Lugo hace 30 años, trabaja como dependienta en los almacenes de ropa Maca, S.A., empresa que exige el uso de uniforme a sus trabajadores.

A mediados de verano, Laura decide casarse con su novio Alí, nacido en Marruecos y musulmán. A raíz de su matrimonio, Laura se convierte al islam, por lo que decide adoptar el uso de velo islámico (hiyab) en todos los ámbitos de su vida.

Antes de ir a trabajar por primera vez con el velo islámico, Laura decide hablar con Sandra López, encargada de recursos humanos, y le comenta la situación, a lo que esta última le asegura que no hay ningún tipo de problema ni impedimento en que use el velo islámico en el lugar de trabajo.

Laura González sigue desempeñando su trabajo como había hecho siempre. Sin embargo, “la atmósfera laboral” cambia y las relaciones con el resto de sus compañeros se vuelven muy tensas. Laura recibe burlas, comentarios a sus espaldas y quejas de sus compañeros, lo que le ocasiona una serie de episodios de ansiedad que influyen en su rendimiento laboral.

Tras una semana utilizando velo islámico en el trabajo, Sandra llama a Laura para comentarle que su jefe directo le había explicado que la política de la empresa prohibía cualquier tipo de indumentaria que no formase parte del uniforme.

Laura trató de explicar que el velo islámico no era una simple indumentaria, sino algo que simbolizaba su fe y su religión, y que era perfectamente equiparable su elección de usar hiyab a la de sus otros compañeros, que portaban colgantes de cruces en alusión a la religión cristiana. Sin embargo, Sandra reiteró su postura y le informó tajantemente de que el incumplimiento de las normas de la empresa podría acarrear en una sanción o amonestación e incluso el despido, tal y como estaba estipulado en la normativa interna de la empresa.

Pese a esto, Laura siguió usando el velo islámico, y, tras recibir varias sanciones y seguir desobedeciendo las indicaciones de Sandra, recibe finalmente una carta de despido alegando falta de disciplina y bajo rendimiento.

A raíz de esta situación, semanas después, Laura, que sufre de nuevo episodios de ansiedad que cada vez se agudizan más, decide acudir al médico donde le diagnostican depresión aguda.

A su vez, y durante esas semanas, la Asociación para la Defensa del Velo Islámico emprende una campaña de boicot a los productos distribuidos por Maca, S.A., lo que conlleva un descenso de las ventas de la sociedad del 50%.

Tras consultar con un abogado, Laura decide emprender acciones legales contra la empresa Maca, S.A., alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa. La empresa, por su parte, contacta con sus abogados para emprender acciones contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico.

Cuestiones a analizar:

- 1) ¿Tiene base jurídica Laura para interponer dicha demanda? ¿Qué argumentaría usted para defenderla? Analice la procedencia o improcedencia del despido
- 2) Además de alegar despido injustificado, Laura interpone una demanda contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos. ¿Sería jurídicamente oportuna esta demanda?
- 3) ¿Qué pensaría usted, si en vez del uso de hiyab en el puesto de trabajo, se tratase de un nikab o un burka?
- 4) ¿Ocurriría lo mismo si fuese una cruz cristiana o una kippa judía?
- 5) Analice las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.

III. INTRODUCCIÓN

"He sentido el rechazo y el odio de algunos compañeros por llevar el velo cuando trabajo"¹. Así lo afirmaba Ana Saidi Rodríguez, una musulmana de origen español tras ganar su batalla en los Tribunales pudiendo así portar el velo en el trabajo. No es aislada esta cuestión que nos compete, ya que en Europa este tipo de debates se han convertido en un espejo de la identidad nacional. Cada país gestiona la diversidad cultural de acuerdo con la manera en que se entiende a sí mismo como nación. Así, estos conflictos han terminado por plantear la cuestión más profunda de qué es lo que nos mantiene unidos en este país concreto. Al encontrarnos en un escenario afectado por el multiculturalismo, donde la sociedad es multiétnica, multicultural, multireligiosa e intercultural, gracias a la diversidad de flujos migratorios². El diálogo debe de ser obligatorio³, para así nutrirnos de todos los aspectos positivos que conlleva la convivencia de un crisol de culturas, donde el roce con lo ajeno y lo desconocido, nos debería llevar al respeto de lo diferente y la globalización cultural del ser humano. La base de la identidad de una sociedad democrática responde al pluralismo social y se debe promover tanto la tolerancia como la universalidad, para así tener una visión más abierta del mundo⁴.

Este trabajo, se estructura en cinco grandes bloques con diversos epígrafes, para dar así una resolución a las diversas preguntas planteadas. Intentando que todas ellas tengan una cohesión, un sentido. En el primero de los títulos, se hace referencia a la posible demanda que puede presentar Laura, para ver amparado su derecho a la libertad religiosa. Asimismo, se indicarán cuales son sus derechos como trabajadora y la posible calificación que puede tener su despido. En la segunda parte, nos centraremos en los daños y perjuicios psicológicos que puede haber sufrido Laura

¹ El rango de dicha sentencia no es jurisprudencial, pero se adjunta debido a su fecha reciente; Juzgado de lo Social N.º 1 de Palma de Mallorca, Sentencia de 6 Feb. 2017 [AS 2017\8]

² El surgimiento de los debates sociales relacionados con el multiculturalismo en España está estrechamente unido a la creciente presencia de población extranjera, donde distinguimos tres fases migratorias internacionales, (hasta 1985- desde 1986 hasta 1999- a partir de 1999) . DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2016, p. 586.

³ PASCUAL LLANOS, E.: " El hiyab", en *Ilu Revista de Ciencias de las Religiones* , n.º 20, Universidad Complutense de Madrid, 2015. p. 24.

⁴ DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, op.cit., p. 586.

González. Para ello, analizaremos que se entiende por acoso y cual es el tipo de responsabilidad empresarial que entra en juego. El tercer título, abarca el uso de diversos símbolos de pertenencia en el ámbito laboral y la posible respuesta que otorga el derecho comparado. En el cuarto bloque, se hará alusión a las posibles acciones que podrá ejercer Maca SA. al haber sufrido un boicot por parte de La Asociación en Defensa del Velo Islámico. Y ya en la última parte, se establecerán unas conclusiones finales, para sintetizar lo tratado.

La elección de este tema, como trabajo de fin de grado, se debe a que los conflictos que ocasionan la exposición de símbolos religiosos, a fecha de hoy, no ha encontrado ningún tipo de solución general aplicable. A pesar, de ser un asunto de actualidad que viene cargado de polémica. Donde, el derecho debería de proponer y encauzar posibles soluciones dentro de la legalidad.

Los derechos fundamentales de las personas, pueden colisionar con los intereses de las empresas. Con lo que me gustaría conocer cuales son las posibles vías que ofrecen, tanto el Estado, como las empresas, ante estas situaciones.

IV. LA DEMANDA DE LAURA ANTE EL DESPIDO

1. Legislación aplicable al principio de libertad religiosa.

Laura González ha visto lesionado - entre otros- su derecho a la libertad religiosa⁵ que en el ámbito internacional se ve configurado por diversos preceptos tales como el artículo 18 la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948⁶, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966⁷, en su artículo 18 y el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales⁸, en diversos artículos como son el 9- libertad para cambiar de religión o convicciones - y 14 - principio de igualdad, prohibición de discriminación por razón de la religión-. La redacción de dicho Convenio se remite de manera similar a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁹ que ha sido incorporada al Derecho Comunitario Europeo por el Tratado de Lisboa¹⁰, donde su artículo 10 hace referencia a la libertad de pensamiento, conciencia y religión; y el 21 reconoce la igualdad religiosa y prohíbe la discriminación.

Al tener que referirnos al ámbito laboral debemos de nombrar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la

⁵ La libertad religiosa penetró en el sistema jurídico español a través de la Declaración Dignitatis Humanae aprobada por el Concilio Vaticano II el 7 de diciembre de 1965.

⁶ La *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948 fue hecha en Nueva York el 10 de diciembre de 1948. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. (Resolución 217/A, III, de 10 de diciembre de 1948; en adelante DUDH).

⁷ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 (BOE de 30 de abril de 1977).

⁸ Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. «BOE» núm. 108, de 6 de mayo de 1999 a partir de ahora CEDH.

⁹ Aprobado por Acuerdo de 7 de diciembre del 2000 y revisado por Acuerdo de 12 de diciembre de 2007 (DOCE C 364/1./C364/01) ; que se denominará CDFUE.

¹⁰ El Tratado de Lisboa ha sido incorporado al ordenamiento jurídico español en virtud de la Ley Orgánica 1/2008, d 30 de julio (BOE de 31 de julio de 2008).

igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹¹, que afecta tanto al sector público, como privado. Su artículo 2 aborda el concepto de discriminación de una manera amplia abarcando, además del acoso y las órdenes de discriminar, tanto la existencia de una discriminación directa - definida como aquellos casos en los que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos del artículo 1 -entre ellos la religión-, como la discriminación indirecta, entendida como aquellos supuestos en los que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular, entre otras, a personas con una religión o convicción. Las Naciones Unidas han elaborado una Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, cuyo artículo 1 proclama el derecho que tienen todas las personas a “la libertad de pensamiento, conciencia y de religión”¹². Para así garantizar el derecho a la libertad religiosa.

Muchos autores han calificado la libertad religiosa como la primera de las libertades debido a la importancia que esta proyecta sobre la libertad de la persona. De hecho, la profesora Ruano Espina indica que su protección no constituye un interés puramente privado, o individual, sino que es de interés público y revela la salud del propio sistema democrático¹³.

La libertad religiosa viene soportado por la dignidad de la persona, que no sólo aparece implícitamente consagrada como un valor superior de nuestro ordenamiento en el marco de los derechos y libertades reconocidos en el art. 1.1 de nuestra Constitución Española¹⁴. O como principio expresamente configurado en el art. 10.1, sino que además constituye el fundamento del resto de derechos fundamentales¹⁵. La libertad religiosa cuenta además, con una proyección tanto individual como social en relación con la protección de las colectividades¹⁶, donde se refleja el respeto y la protección los grupos minoritarios.

Siendo esto así, el principio del debido respeto a la dignidad de la persona constituye el núcleo de otros derechos fundamentales que dan cauce a la libertad de conciencia recogido en la constitución española y bajo el que se encuentran un haz de derechos como la libertad ideológica, religiosa o la libertad de cultos.

2. Concepto de libertad religiosa.

La libertad religiosa constituye un derecho subjetivo de carácter fundamental en el ordenamiento jurídico español¹⁷ que cuenta con una doble dimensión, una interna y otra externa, como así lo ha establecido el Tribunal Constitucional. La primera de ellas, garantiza “la existencia de un claustro íntimo de creencias y por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno

¹¹ Publicado en: «DOUE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, pp 16 - 22.

¹² Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 (Resolución 36/1955)

¹³ RUANO ESPINA, L “*La regulación del fenómeno religioso y la enseñanza del Derecho Eclesiástico del Estado*”, *Revista Derecho y Opinión*, no 9, Córdoba ,2001, p.497.

¹⁴ Publicado en: «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424; a partir de ahora CE.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de abril [RTC 1985\53] a partir de ahora STC o TC.

¹⁶ El art. 9.2 de la Constitución vigente señala «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».

¹⁷ DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, *op. cit.*, p. 60.

religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual¹⁸. Mientras que la externa, denominado “agere licere” faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros, siendo un espacio de libertad con plena inmunidad de coacción del Estado o de cualesquiera grupos sociales¹⁹. Esta dimensión externa conecta con el artículo 2 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa²⁰ que tutela una serie de manifestaciones inherentes a los actos de fe²¹, e implica una protección frente a cualquier clase de injerencia de los poderes públicos en materia de conciencia que impida o sancione manifestar una creencia o la no creencia²². A su vez dicha, dimensión cuenta con un aspecto positivo - que supone la libertad de cada individuo de manifestar públicamente su religión o creencias y actuar de acuerdo con ellas. Aquí tendría cabida nuestro supuesto, ya que se hace referencia al uso de la simbología- que se complementa con uno negativo: «nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias», que se identifica con el derecho a negarse a soportar actos proselitistas o participar en actos de culto ajenos, o usar símbolos religiosos que sean expresión de una confesión religiosa ²³.

En este caso, no puede negarse que la utilización del hiyab forma parte de la dimensión externa de la libertad religiosa de la trabajadora española convertida al islam , ya que para ella no es una “simple indumentaria, sino algo que simboliza su fe y su religión”.

La dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes a los que hace referencia el artículo 10.1 CE son la base y el fundamento de los derechos fundamentales del trabajador. Hay derechos que son inseparables de la condición humana y de la dignidad humana del ser humano por lo que no pueden reconocerse en exclusiva a los españoles y ni siquiera, a los residentes legales en España.²⁴

3. Los derechos de los trabajadores

En la relación laboral, los trabajadores tienen diversos derechos como así se establecen en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores²⁵, donde uno de ellos hace referencia “al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad con la correspondiente protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”²⁶. Por ello, se puede extraer que es una obligación para las empresas promover situaciones de trabajo que eviten dicho acoso. Deben de arbitrar procedimientos específicos, tanto para su prevención, como para dar cauce a las denuncias o

¹⁸ STC de 11 de noviembre [RTC 177/1996] Fundamento Jurídico (FJ) 9.

¹⁹ STC 154/2002, de 18 de julio. FJ 6.

²⁰ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa. BOE de 24 de julio de 1980.

²¹ SOUTO PAZ, J.A: *Derecho Eclesiástico del Estado*, Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 108- 109.

²² En este sentido, la STC de 4 de junio de 2001, en su Fundamento Jurídico segundo, señala “que cabe apreciar una dimensión externa de la libertad religiosa que se traduce en la posibilidad de ejercicio, inmune a toda coacción, de los poderes públicos, de aquellas actividades que constituyen manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso”.

²³ Vid. la Sentencia del TEDH Kokkinakis c. Grecia, 25 de mayo de 1993, y STEDH caso Lautsi c. Italia, 3 de noviembre 2009.

²⁴ STC de 27 de octubre de 2003 [RTC2003\192]

²⁵ 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. Publicado en: «BOE» núm. 255, de 24 de noviembre de 2015; a partir de ahora ET.

²⁶ Art. 4.2 e) ET

reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido sus víctimas; en esta caso Laura se ha visto sometida a un acoso moral y la empresa no lo ha evitado, es más, lo ha apoyado con su despido.

Si hablamos del derecho a la propia imagen, este sólo se podría ver restringido por las obligaciones profesionales inherentes o derivadas del contrato de trabajo o por un interés profesional relevante²⁷, hecho que como explicaré posteriormente no sucede. Además su derecho al honor también se podría ver vulnerado, ya que como motivo de despido se alega “falta de disciplina y bajo rendimiento”. Lo cual podría tener consecuencias negativas para su futuro profesional en caso de que quisiera ejercer una profesión de análogas características, al creer que no ella no es diligente en su trabajo.

3.1 La libertad de expresión

En relación con la libertad de expresión el Tribunal Constitucional en la Sentencia 88/1985, de 19 de julio, se declaró que "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 opiniones²⁸, 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 aquélla 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". Esto último ocurre con Laura López, al no poder portar su hiyab en su puesto de trabajo. Con lo que sus derechos fundamentales se ven vulnerados.

3.2 El cambio de ideas o creencias

Teniendo en consideración el cambio puramente fáctico de ideas o creencias religiosas del trabajador cabe decir que esto no puede provocar una modificación del contrato suscrito²⁹. Así se pronuncian algunas sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia³⁰ - cierto es que no tiene rango jurisprudencial, pero es necesaria nombrarla debido a la conclusión que podemos extraer de ella - referida a un supuesto de ausencias del trabajo antes de hora los viernes. La sentencia indica textualmente que "el demandante asumió una jornada al contratarse y luego la pretendió modificar de propia mano, no asumiéndolo la empresa que sanciona, reitera la orden de mantener el horario los viernes y advierte de consecuencias de futuras sanciones de persistir en las vías de hecho los siguientes viernes. El demandante mantiene la conducta en los sucesivos pese a los cuatro requerimientos empresariales previos al despido, sin siquiera acudir a la jurisdicción en su caso para obtener el cambio de jornada"³¹. Por lo tanto, gracias a dicha sentencia podemos concluir con que un trabajador no puede modificar unilateralmente y a su gusto, su contrato. Sin embargo, Laura González no pretende imponer una modificación en su jornada u horario de trabajo y no se puede decir que su pretensión de portar el hiyab altere el contenido de su contrato de trabajo. Siguiendo el

²⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.,: Manual de derecho del Trabajo, 6ªed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. p. 191.

²⁸ Art. 20.1.a) CE.

²⁹ STC de 13 de febrero.[RTC 19\1985]

³⁰ País Vasco, Sala social, 1760/2013 de 15/10 a partir de ahora STSJ o TSJ.

³¹ También la STSJ Comunidad Valenciana, 3421/2000 de 11/09 en relación a ausencias del trabajo.

artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE se da la posibilidad a la empresa de poder aprobar una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos siempre que ello constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Maca SA. no lo hace. En un primer momento la afectada acude a explicarle su “nueva” situación a la encargada de recursos humanos, Sandra López, y esta le indica que “no hay ningún tipo de problema, ni impedimento en usar el velo islámico en su lugar de trabajo”.

3.3 La potestad del superior

La afectación de los derechos fundamentales de Laura González proporciona una base jurídica sólida para poder ir en contra de Maca S.A. Además, debemos analizar si tal prohibición es legal, es decir si tiene su jefe potestad para prohibir el uso del hiyab en el puesto de trabajo.

Si observamos el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores³² la ley da cabida para que el empresario adopte las medidas que estime más oportunas para vigilancia y control del trabajador en el ejercicio de su trabajo sin lesionar los derechos fundamentales. En este caso, nos encontramos con que se quiere limitar un modo de vestir que supone la afectación de la libertad religiosa³³. Por lo que debemos de detenernos en el artículo 17.1 ET donde se nos indica que: “ 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 o 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”. Siendo esto así, se puede decir que la decisión establecida por el jefe directo de Laura González es nula, por ser discriminatoria y atentar contra su libertad religiosa. Asimismo, la orden dada a Sandra López, por ende se entiende nula también. Por otro lado, su derecho a la intimidad y dignidad se ha visto lesionado, constituyendo una infracción muy grave según el artículo 8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³⁴.

De ahí que deban cumplirse tres requisitos que establece el Tribunal Constitucional³⁵ para el análisis de la legitimidad de los límites a los derechos fundamentales: la adecuación o idoneidad, donde la medida debe de ser idónea para el fin que se desea obtener, la necesidad, la empresa debe de demostrar que no pudo adoptar una medidas menos lesiva y la proporcionalidad en sentido estricto, donde se analiza si la limitación del derecho a la libertad religiosa otorga más beneficios a la empresa que perjuicios al trabajador.

³² El empresario puede realizar registro sobre las taquillas y efectos particulares cuando fuera necesario (art. 18 ET) y la negativa podría ser causa de despido procedente, además de poder verificar el estado de salud (art. 20.4 ET)

³³ Arts. 4.2 c y 17.1 ET, para la jurisprudencia del TEDH sentencia 15 de enero de 2013 (caso Eweina)

³⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social «BOE» núm. 189, de 08/08/2000; a partir de ahora LISOS.

³⁵ STC de 18 de julio [RTC 154/2002]

No existe una fórmula cerrada que nos indique cómo actuar, por lo que se debe analizar las circunstancias caso por caso antes de adoptar una medida que pueda lesionar un derecho fundamental. Además, la empresa debe de ser coherente con su decisión, es decir, si ha estado tolerando una conducta, no podrá cambiarla de un día para otro, de manera sorpresiva sin acreditar razones de peso tal y como se ve reflejado en el caso. En efecto, un lapso de tiempo de tan sólo una semana transcurre desde que se autoriza a Laura para acudir a su trabajo con el hiyab hasta que se le comunica la prohibición de portarlo. Para Maca S.A. es una cuestión meramente estética, que ciertamente tiene relevancia en cuanto expresión de su imagen corporativa, pero aún así no se ha dicho en ningún momento que la actora mostrara un aspecto descuidado haciendo uso del velo, o que los colores del utilizado no fueran los del propio uniforme de cara a la imagen de la empresa. Sí puede resultar negativo, en cambio, el uso de un uniforme descuidado o sucio, o incompleto, o los cabellos despeinados, o tatuajes visibles y exagerados, o camisas arrugadas y con manchas. La empresa, sin embargo, no ha aportado documentación acreditativa de dicha situación, ni tampoco ha invocado que el uso del hiyab le causara perjuicio alguno, como podrían ser: un menoscabo a la imagen de la empresa, un incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio. Si ni la actividad laboral, ni los intereses empresariales sufren en absoluto un menoscabo, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana pues en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados ³⁶.

Maca SA. no ha invocado una política de neutralidad religiosa, ni cualquier otro motivo que tuviera que ver con el modo de expresión de la creencia religiosa de la trabajadora o con la seguridad³⁷, simplemente alega que sus empleados deben de cumplir las normas de uniformidad que no permiten hacer uso de prendas o elementos distintos de los que ella misma proporciona, en defensa de una buena imagen corporativa. Pero no se ha invocado ni concretado, como ya se ha apuntado, perjuicio alguno. La trabajadora, frente a los argumentos de la empresa, sostiene que “está siendo discriminada, pues otros trabajadores pueden exhibir cruces y vírgenes colgadas y visibles, sin ser sancionados”. Las limitaciones al uso del símbolo religioso dependerán no sólo del contenido del contrato firmado, sino también del momento en el que este se firmó alegando la buena o mala fe de las partes. En este caso, se presume la buena fe de Laura González, ya que en un primer momento venía desempeñando su actividad profesional sin el cabello cubierto y al convertirse al Islam reivindica su libertad de conciencia para poder continuar realizando sus funciones con el pañuelo, en ejercicio de su derecho a poder cambiar de religión³⁸.

4. El despido

4.1 El concepto de despido disciplinario

Según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Esto es lo que se conoce como “despido disciplinario” y es extrapolable a nuestro caso, ya que en la carta alegan: “falta de disciplina y bajo rendimiento”. Es decir, Maca SA entiende que hay un incumplimiento contractual de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo realizado

³⁶ SJS de 6 Feb. 2017 [AS 2017\8] FJ 3

³⁷ Siguiendo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales «BOE» núm. 269, de 10 de diciembre de 1995; a partir de ahora LPRL.

³⁸ Art. 9 CEDH

de manera grave, importante, culpable, imputable a Laura González, que ocasiona que ni rinda lo suficiente, ni acate las órdenes dadas por su superior.

Pero, depende de como visualicemos el despido este puede ser declarado improcedente o nulo. Ya que simplemente se aduce que Laura no realiza sus funciones laborales, cuando la verdadera causa del despido es el uso del velo islámico. Y ese bajo rendimiento de trabajo se debe en realidad al comportamiento de la empresa y al de sus compañeros, ya que con anterioridad Laura González realizaba su trabajo con la diligencia debida.

4.2 El despido improcedente

El despido será considerado improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado - artículo 55.5 ET - por Maca S.A. en la carta de despido, es decir, “falta de disciplina bajo rendimiento” . Una vez declarada formalmente la improcedencia del despido, el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, puede optar entre la readmisión de la ofendida en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios de tramitación o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades ³⁹.

4.3 El despido nulo

Sin embargo, si el móvil del despido atiende a alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la Ley y por ello se produce una violación de derechos fundamentales y libertades públicas de trabajador⁴⁰, el despido es nulo y tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir⁴¹, es decir, Maca S.A sólo tendría la opción de readmitirla e indemnizarla.

Con lo que en ambos casos, Laura está legitimada para acudir a los Juzgados de lo Social e interponer una demanda⁴² en contra de su despido. Con carácter previo a la demanda, es legalmente preceptivo presentar la llamada papeleta de conciliación o, en su caso, de mediación, ante el servicio administrativo correspondiente, realizando este acto se suspendería el plazo de caducidad, cuyo cómputo se reanudaría al día siguiente, una vez intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se hubiese celebrado ⁴³.

5. Conclusión

Por lo tanto, Laura González tiene dos posibles vías para ver amparado su derecho a la libertad religiosa. El camino más acertado sería indicar que el despido ha sido nulo, para así poder seguir trabajando en la empresa y ver tuteado su derecho - al igual que el de sus compañeros que llevan cruces cristianas - a portar el hiyab. Sería una victoria no sólo a nivel personal, sino colectivo, ya

³⁹ Art. 56 ET

⁴⁰ Art. 55.5 ET

⁴¹ Art. 55.6 ET y art. 113 LJS

⁴² Debe de cumplir los requisitos generales previstos en los arts. 45.1,80 y 104 LJS

⁴³ Art. 59.3.2 y arts. 63.1 y 65.1 LJS

que serviría de ejemplo para el resto de personas que quieren ver amparado un haz de derechos fundamentales tales como su libertad de expresión, dignidad, libertad religiosa, su honor y el derecho a la intimidad. Y como ejemplo de ello nos podemos valer del pronunciamiento del Tribunal de los Social de Palma de Mallorca⁴⁴ ante una situación parecida, donde se le da la razón a la demandante, con su posterior reincorporación a la empresa portando el hiyab. (Ver anexo 1: Condenada una empresa por vulnerar el derecho a la libertad religiosa de una empleada a la que prohibió el 'hiyab')

V. LOS DAÑOS Y PERJUICIOS PSICOLÓGICOS

Según los datos aportados en el caso, queda acreditado que Laura González convivía en un ambiente enrarecido tras haber tomado la decisión de acudir a su lugar de trabajo con hiyab. Hecho que desencadena que la “atmósfera laboral” cambie y que las relaciones con el resto de sus compañeros se vuelvan muy tensas recibiendo burlas, comentarios a sus espaldas y quejas de estos. Todo ello ocasiona a Laura una serie de episodios de ansiedad e incide en su rendimiento laboral. Además la empresa respalda dichos comentarios. Ya que la trabajadora es despedida. Con lo que, sufre de nuevo ataques de ansiedad que le desencadenan una depresión aguda.

1. El acoso y la discriminación en el ámbito laboral

Se podría decir entonces, que la demandante sufría acoso moral, mobbing, que ha sido acuñado por Leymann en 1984 para referirse a la violencia psicológica laboral grupal, pero sin causar daño físico⁴⁵. Aunque también lo podemos plantear desde otra perspectiva e indicar que es un acoso discriminatorio, al ser un tipo más específico debido a que los rasgos de la víctima se conectan con un grupo diferenciado - mujeres que portan el hiyab -. En palabras del TC se prohíbe “aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable, es decir, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional”. La máxima contenida en la sentencia es de aplicación al caso, ya que Maca SA. permite la utilización de cruces cristianas y no de un hiyab, siendo ambos símbolos religiosos.

La discriminación conlleva tratar al otro de manera peyorativa, como si fuera una persona de menor valor atentando así contra su igualdad y dignidad debido a sus opciones personales. Además, como hemos dicho al inicio de este trabajo la discriminación puede ser según la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, de manera directa - donde las normas o prácticas benefician o excluyen expresamente a un determinado grupo en virtud de rasgos que nada tienen que ver con el trabajo- o indirecta - cuando las normas o prácticas de apariencia neutral afectan de manera desproporcionada a los miembros de determinados colectivos -. Asimismo, su artículo 2.3 indica que “El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Hecho que le sucede a la ex trabajadora de Maca SA. Que como consecuencia sufre depresión aguda.

⁴⁴ Sentencia de lo Social 31/2017 de 6 Febrero de 6 de 2017, [AS 2017\8]

⁴⁵ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Bomarzo, 1ªEd. Albacete, 2015, pp.32-33.

La DUDH es la cuna de los preceptos legales aplicables a los derechos fundamentales del individuo. Como muestra de ello, vemos que Laura ve lesionada su dignidad (art. 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”). Además se ve sometida a tratos crueles que le causan una depresión aguda (el art. 5 indica “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”) al usar el hiyab en su puesto de trabajo; con lo que se siente atacada (el art. 12 establece que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”). Asimismo, sus compañeros portan cruces cristianas. Con lo que, no existen unas condiciones equitativas de trabajo tal y como establece el artículo 23.1 al indicar que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Según la CE, el derecho a la integridad moral viene reconocido en su artículo 15, donde dispone: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. Y se ve lesionado debido al acoso sufrido. Además, el artículo 35 de la CE reconoce que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación por razón de sexo.”. Con lo que la ofendida ve este derecho también vulnerado. Ella pretende trabajar en Maca SA. pero dicha situación no se lo permite al incidir de manera grave en su rendimiento laboral.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.2 a) indica que el trabajador tiene derecho: “a la ocupación efectiva” mientras que en su apartado e) hace mención: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Laura González ha visto lesionado ambos al ser víctima de acoso y verse afectado su rendimiento laboral.

Por otra parte, el 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo⁴⁶ emitió una resolución sobre Acoso Moral en el Trabajo (2001/239 (INI)), en la que propone y solicita a la Comisión Europea que tenga en cuenta los factores psicosociales y sociales del entorno laboral; pide que se elabore una Directiva Marco como instrumento jurídico contra el acoso moral en el trabajo, en aras de la defensa de la dignidad de las personas ampliando y clarificando la responsabilidad empresarial, que podría ser aplicable a casos como este y disiparía muchas dudas.

2. La indemnización

El artículo 182.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁴⁷ nos indica que: “La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

⁴⁶ Para ver más: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES>.

⁴⁷ Publicado en: «BOE» núm. 245, de 11/10/2011; a partir de ahora LRJS.

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

Por ello, dicho artículo marca un contenido mixto, entre declaratorio y de condena a las sentencias estimatorias de la lesión de derechos fundamentales⁴⁸.

La condena tiene una triple dimensión o tutela. En primer lugar, el cese de las conductas constitutivas de acoso y lesivas del derecho fundamental. En segundo la reposición en el derecho lesionado, que conlleva la remoción de la situación antijurídica y por último, la reparación de los daños generados (STS de 14 de julio de 1993) .Por ello, nos encontramos con tres mecanismos complementarios cuyos ejes son respectivamente la conducta lesiva, el derecho vulnerado y los daños producidos. Las dos primeras tienen como finalidad restablecer el derecho vulnerado, una reparación real o in natura y la última se dirige a compensar monetariamente los daños generados por la conducta declarada lesiva ⁴⁹. Aunque estos mecanismos no siempre están operativos. Se debe de atender a las circunstancias concretas.

Una de las tutelas mencionadas anteriormente, conlleva la vuelta a la situación anterior a los actos que se han considerados lesivos del derechos fundamental. Se trata, por tanto de “ la remoción de la causa del daño y en la realización de la actividad necesaria para reponer las cosas o bienes dañados en su estado primitivo”⁵⁰. El objetivo es resituarse al trabajador en igualdad de condiciones a las que ostentaba en el momento anterior al comienzo de la actividad lesiva y hostil, sin que el acoso genere efecto alguno. Laura González podría verse aquí reflejada, al querer ejercer su actividad laboral de nuevo, pero sin sentirse acosada.

El artículo 183.1 LRJS nos indica que: “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

⁴⁸ GUTIERREZ PEREZ, M: “ El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en la Ley 36/2011 de la jurisdicción social: garantías del procedimiento y contenido de la sentencia ”, Relaciones Laborales, nº8 año 2012, p.20.

⁴⁹ VALLEJO DA COSTA, R.: *Riesgos psicosociales: Prevención, reparación y Tutela sancionadora*, Elcano, Thomson Aranzadi, p. 35.

⁵⁰ MEDEIROS DE OLIVA, F. de P.: *El acoso laboral*. Tesis doctoral. Directora: M.B. Cardona Rubert, Universidad de Valencia, (Octubre de 2005)

libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. Su apartado 2 establece que :“El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”. y el apartado 3 sigue diciendo que: “Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. Por ello, vemos que Laura González puede pedir una indemnización por daños y perjuicios psicológicos -al ver dañados los derechos fundamentales anteriormente citados - .Aunque al contrario que la mayoría de las indemnizaciones laborales, no está tasada y busca la reparación real del perjuicio causado. En ella se incluye tanto la lesión del derecho fundamental, como los patrimoniales que pudieran producirse.

Los tribunales exigen además, la necesidad de acreditar el daño causado para determinar la cuantía de la indemnización, ya que en la STS 20 de septiembre de 2009 se indica que “ deben de quedar acreditados, cuanto menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase” y en este caso queda patente que existen. Hay una lesión a la integridad moral y a la dignidad, que llevan inherentes la libertad religiosa, de la propia imagen, de conciencia. Sin daño no es posible apreciar acoso ambiental y el acoso ambiental siempre vulnera la dignidad del sujeto acosado⁵¹.

Los daños pueden considerarse como irreparables, ya que indemnizar un daño no es sinónimo de hacerlo desaparecer del mundo, es una forma de compensación partiendo del hecho cierto de su existencia⁵². Asimismo, también tendría un carácter disuasorio de ulteriores comportamientos lesivos en los derechos fundamentales de los trabajadores, como así se nos indica en la STS de 20 de septiembre de 2007. Hecho que resulta muy relevante debido a que así se evitarían que otros trabajadores sufrieran una situación análoga a la aquí presentada.

3. La responsabilidad empresarial

La LISOS no recoge expresamente entre las infracciones laborales el acoso como sanción muy grave. No obstante, si que se puede considerar que se encuentra implícitamente recogido en el artículo. 8 al indicar que son infracciones muy graves según su apartado 11: “Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”además de “Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales”, como se recoge en el apartado 12.

⁵¹ Así lo indica el STSJ Islas Canarias, Las Palmas 635/2003 de 28 de abril [FJ 6]

⁵² DÍEZ PICAZ, PONCE DE LEÓN L. M.: *Sistema de derechos fundamentales*, Cizur Menor, Aranzadi 2ed, p. 20.

El empresario, debe de proteger los derechos fundamentales en las relaciones asalariadas⁵³. Con lo que indirectamente se sobreentiende que evitará situaciones de acoso laboral⁵⁴. Bastaría traer a colación el artículo 1258 del Código Civil⁵⁵, para justificar que se interiorizaran en el contrato las obligaciones fijadas por ley para una determinada relación, de tal manera que el deber de proteger la persona del trabajador y su integridad física y moral se convierten en un deber empresarial.

Dicho acoso es perpetrado por sus compañeros y se ve respaldado por Maca SA al ser la consecuencia el despido. Con lo que, la imputación de la responsabilidad es contractual, ya que deriva del incumplimiento de un deber proveniente del contrato de trabajo⁵⁶, como es el poder de dirección y el deber de protección que se le debería de haber otorgado. Laura González no es una ajena a la empresa y le corresponde una responsabilidad *ad intra* frente a ella. Existe un plus de protección⁵⁷.

Los compañeros, también han tenido un comportamiento discriminatorio en contra de Laura. Por ello, podrían ser despedidos disciplinariamente o bien, siguiendo el artículo 54.2 ET su apartado c). Por lo relativo a “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos” o el g) que hace alusión “Al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Además, la falta de denuncia por parte de Laura de dicha situación de acoso, no debe de ser entendida como una causa de exoneración de la responsabilidad empresarial, ya que no sólo impone una carga desorbitada al acosado⁵⁸, sino porque para el empresario pueden existir vías de conocimiento diligente⁵⁹.

4. Conclusión

Por todo lo indicado, es pertinente presentar una demanda por daños y perjuicios psicológicos. Ha quedado acreditado que existe una conducta empresarial que causa daños en los derechos fundamentales. Por lo que se debe de proceder a su reparación. La aceptación de dicha compensación, haría incidencia en el mundo empresarial, naciendo así una “conciencia” ante la simbología de pertenencia. No tendrían cabida decisiones arbitrarias o desproporcionadas ante determinados sujetos. Que causan un ambiente de hostilidad, no sólo en la relación laboral, sino personal. Ya que, como ser humano, necesitamos relacionarlos y vernos discriminados, acosados, hace que nos cerremos y se vuelva más difícil convivir con otras culturas. Pudiendo llegar, incluso a crear “grupos herméticos” con personas que sólo profesen o crean lo mismo que nosotros. Se incendiarían aún más las conductas negativas que a la larga tendrían graves consecuencias.

⁵³ Art. 4.2 ET

⁵⁴ Art. 4,2 e) ET

⁵⁵ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «BOE» núm. 206, de 25/07/1889; a partir de ahora CC.

⁵⁶ SERRANO OLIVARES R.: *El acoso moral en el trabajo*, op cit. p.

⁵⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “*La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*” Albacete, Bomarzo, p. 50.

⁵⁸ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales* op, cit., p. 355.

⁵⁹ STSJ Madrid 306/2007 de 11 de abril, despido de una trabajadora que se califica como nulo, al existir acoso laboral.

Como apoyo a dicho razonamiento vislumbramos que recientemente, se ha dado la razón a una mujer española condenando a la empresa demandada a la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión sufrida⁶⁰. A raíz de la vulneración del derecho fundamental de libertad religiosa. Asimismo, en el plano internacional tenemos el caso de Nadia Eweida que fue indemnizada con 2.000 euros por daños morales y 30.000 euros por los costes del proceso, al vulnerar el artículo 9 del Convenio Internacional de los Derechos Humanos.

VI. LA SIMBOLOGÍA DE PERTENENCIA

1. Concepto de símbolo

Según la Real Academia Española⁶¹ se entiende por símbolo todo «elemento u objeto material que por convención o asociación se considera representativo de una entidad, de una idea, de una cierta condición⁶²», por lo que si nos referimos al uso de símbolos religiosos. Este representa la dimensión externa de la libertad religiosa. Además, existen diversos tipos, como pueden ser: el hiyab, la cruz cristiana y la kipa judía. Que los podemos denominar como símbolos de pertenencia⁶³, donde su uso se podrá ver afectado por diferentes normas, al encontrarnos o bien, en una esfera pública, o en la privada.

De manera indirecta, estos símbolos afectan a la vestimenta del trabajo, que en muchas relaciones laborales se consideran como un requisito de trabajo más. Y así lo establece una sentencia del Tribunal Supremo al indicar que⁶⁴: «las condiciones contractuales, que derivan de la actividad desempeñada en la empresa pueden implicar la adopción de condiciones de diverso tipo, entre las que puede figurar la uniformidad en la vestimenta prevista en el desarrollo de la actividad».

La complejidad de las cuestiones planteadas por el vestido del trabajador es evidente. De un lado es un tema de frontera cuya delimitación no es pacífica: el vestido es la frontera entre el cuerpo (*extra commercium*) y el ambiente sobre el que el empresario ejerce su poder. De otro se trata de una realidad de contenido simbólico que debe ser interpretada. El vestido comparte la naturaleza de aquéllas que «más que cosas» son «signos cuyo significado se eleva por encima de su potencialidad inmediatamente sensible»⁶⁵.

La jurisprudencia se ha referido a que la determinación de la uniformidad, en principio es competencia del empresario⁶⁶. Aunque cierto es que, no es lo mismo que el empresario establezca un informe para todos los trabajadores. A que él lleve a cabo una decisión unilateral. Estableciendo que trabajadores pueden portar símbolos en discriminación con otros. Hecho que conllevaría que la decisión fuese nula, siguiendo el ET.

⁶⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social 31/2017 de 6 febrero. AS 2017\8.

⁶¹ Para ver más: <http://dle.rae.es/?id=Xuq7wTS>; a partir de ahora RAE.

⁶² Del lat. *symbolus*, y este del gr. σύμβολος *symbolos*. <http://dle.rae.es/?id=Xuq7wTS>

⁶³ Existen símbolos de pertenencia estáticos, tales como un crucifijo en un colegio. LLAMAZARES CALZADILLA. M.C.: “La presencia de símbolos religiosos en las aulas de centros públicos docentes”, en *La Libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional*, Granada 1998, p. 570;

⁶⁴ STS de 23 de enero de 2001 RJ 2001, 2063.

⁶⁵ RATZINGER, J: *Obras Completas*, t. XI, BAC, Madrid, 2012, p. 43.

⁶⁶ SSTS de 23 de enero de 2001 [RJ 2001, 2063] y 19 de abril de 2011 [RJ 2011, 2309]

Por ello, el Tribunal Constitucional⁶⁷ establece que la vestimenta en el trabajo constituye «un relevante problema constitucional que tiene que ver con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad⁶⁸, así como con la igualdad y el derecho a la intimidad⁶⁹.

La falta de expresa regulación legal. Y muy probablemente convencional, tendrá como consecuencia que la decisión sobre lo justo, a falta de reglas en las que puedan subsumirse las concretas conductas. Sea efecto de la ponderación de principios determinando la construcción jurisprudencial del tema. Serán los jueces, normalmente previa decisión empresarial impugnada por el trabajador, quienes dirán qué es lo justo en materia de indumentaria del trabajador. El conjunto de resoluciones judiciales formará este particular Derecho de casos de la vestimenta laboral⁷⁰.

2. La simbología islámica

La problemática acerca de los símbolos de pertenencia o el uso de prendas de vestir con significado religioso surge a raíz del choque cultural originado a raíz de flujos migratorios, sobre todo desde países islámicos hacia los países de cultura occidental. Su origen tuvo lugar en Francia de finales de los años 80, en concreto con el affaire des foulars. Pero poco a poco se han ido extendiendo al resto de países del continente europeo, a consecuencia del gradual aumento de los movimientos migratorios⁷¹.

Como punto de partida, tal y como señala la investigadora, Eva Pascual Llanos⁷², hay que distinguir entre el velo islámico de carácter integral, y el pañuelo islámico que deja totalmente al descubierto el óvalo de la cara y no impide la comunicación. Mientras que el primero responde a una imposición de carácter político y origen discriminatorio. Pues obliga a las mujeres islámicas a cubrir completamente su rostro y cuerpo con el fin de desdibujar su fisonomía. El segundo sí tiene un cariz religioso con un origen histórico⁷³.

En el código de vestimenta islámico, encontramos diversas clases de velos de menor a mayor ocultación, donde podemos encontrar la shayla, el hiyab, el almira, el khimar, el chador, el niqab y finalmente el burka siendo estos dos últimos integrales, aunque con alguna diferencia. ya El último mencionado tapa tanto el rostro, como el cuerpo hasta la altura de los pies, impidiendo así la visión completa, pues la tela a la altura de los ojos limita la visión lateral, además de ejercer una fuerte presión en la cabeza, mientras que el niqab permite ver los ojos de la mujer. (Ver Anexo 2: distinción de los diversos tipos de velos islámicos)

⁶⁷ El fundamento jurídico 3 de la STC 84/2006, de 27 de marzo (RTC 2006, 84)

⁶⁸ Art. 10.1 CE

⁶⁹ Arts. 14 y 18.1 CE

⁷⁰ CÁMARA BOTÍA, A.: "La Libertad de vestir del Trabajador", en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 6/2013 parte Estudio. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013. pag. 15

⁷¹ DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, *op. cit.*, p. 18.

⁷² PASCUAL, LLANOS, E.: "El hiyab" *op. cit.*, p. 170.

⁷³ SÚAREZ ESPINO, M.L., «La libertad religiosa y el derecho a llevar el velo islámico en las escuelas desde una perspectiva constitucional». En VV.aa, *La laicidad. Debates del Instituto Bartolomé de las Casas*, No25 (2013). p.40.

3. Especial referencia al burka y niqab

Si analizamos los textos de dicha religión se desprende que la mujer musulmana está obligada a vestir con extremo decoro y pudor, tanto por su propio bien, como por el bien del hombre⁷⁴. Sin embargo, el Corán no contiene una prescripción expresa que obligue a la mujer a cubrirse íntegramente con un velo integral o burka. Por lo tanto, no parece que existan bases suficientes para poder establecer en esta materia obligaciones legales de índole imperativa.

En este sentido, el imán parisino Hassen Chalghoumi, se ha pronunciado recientemente a favor de la prohibición del velo integral al afirmar que, “no es una prescripción religiosa, sino una cárcel para mujeres y un instrumento sexista. Es necesario defender la dignidad de la mujer”. Así mismo, la iraní Shirin Ebadi, Premio Nobel de la Paz, opina que el velo integral “es una costumbre ancestral, no es un elemento necesario para una musulmana ferviente, sino al contrario, el Corán le pide que rece con la cabeza descubierta. Si una mujer que peregrina a la Meca reza con la cara totalmente tapada, su peregrinación no es válida. Se trata de un elemento falsamente religioso basado en tradiciones y, por lo tanto, puede ser prohibido”⁷⁵.

En este orden de cosas, no parece que pueda afirmarse sin más, que el velo integral islámico en sus diversas formas, sea un signo religioso islámico en el ámbito laboral. Por lo tanto, no puede utilizarse el argumento de que es una manifestación de la libertad religiosa. No puede ser considerado como tal y, tampoco, puede entenderse que su prohibición pueda vulnerar el ejercicio legítimo del derecho fundamental de la libertad religiosa de quienes lo llevan. El burka, nada tiene que ver con la cuestión religiosa y, por lo tanto, debe insertarse en un contexto diferente. No tiene cabida en el ámbito laboral y es válida su prohibición. Y esto no supondría un acto discriminatorio de la Directiva 2000/78/CE al no poder alegarse que sea un motivo religioso. Es un símbolo de pertenencia extremo, que puede provocar daño física a las mujeres debido a su peso y la presión que ejerce sobre ellas en la cabeza. Hecho que no le permitiría realizar su trabajo con la diligencia debida como así se establece en el ET.

Aún así, si se pensara que realmente se trata de un símbolo religioso. Siguiendo los criterios establecidos por el TC para restringir su uso - anteriormente citados - observamos que se nos hablaba de la adecuación o idoneidad, donde la medida debe de ser idónea para el fin que se desea obtener. La necesidad, la empresa debe de demostrar que no pudo adoptar una medida menos lesiva y la proporcionalidad en sentido estricto, donde se analiza si la limitación del derecho a la libertad religiosa otorga más beneficios a la empresa que perjuicios al trabajador. Y se puede pensar que la mayoría de las empresas podrían justificar su prohibición. Ya que es necesario que el trabajador este en contacto con el resto de sus compañeros. Que no se aísle. Para así sentirse integrada en su ámbito laboral. Ya que tanto el burka, como el niqab. Son símbolos de pertenencia que no nos permite visualizar a la mujer. Además serían en beneficio, tanto de la mujer, como de la empresa. Su dignidad⁷⁶, también se podría ver vulnerada. Ya que como se ha apuntado son símbolos que atentan contra la salud física y dejan a la mujer en un segundo plano. Volviéndola invisible. Aunque si observamos el artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo. Se da potestad para “ establecer una diferencia de trato [...] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la

⁷⁴ Tal y como se refleja en los mandatos de la Shari'a: Aleya 31 de la Azora 24 del Corán y Aleya 59 de la Azora 33

⁷⁵ 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* 26 (2011) p 27.

⁷⁶ Art. 18 CE.

actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”. Es decir, se nos da la posibilidad de que no se permita un símbolo religioso cuando se considere como requisito esencial para el puesto de trabajo. Ya que el uso de estos símbolos no nos permitiría saber ante que persona nos encontramos. Dificultaría su identificación y el correcto desempeño de sus funciones laborales. Se intentaría no vulnerar los derechos fundamentales. Aunque, si esa colisión fuese inevitable debe de acudir a las reglas de proporcionalidad (TC) , asegurando que los bienes jurídicos en conflicto limiten lo menos posible, para satisfacer el interés general preponderante. Y para una empresa el interés preponderante es que sus trabajadores cumplan con sus obligaciones debidas. Ya que para eso han sido contratos.

Por lo que vemos en una cuestión controvertida, que no deja indiferente a nadie. Ya que, para muchas mujeres musulmanas el burka, si que es un símbolo religioso. Pero en el ámbito laboral, se debe de tener en cuenta que para realizar los deberes laborales con la debida diligencia. Debemos de saber ante que sujeto nos encontramos. Es decir, si la mujer nos aparece con el rostro y cuerpo totalmente cubiertos. ¿Cómo sabemos ante quien nos encontramos realmente? Y la identificación de un sujeto, es algo fundamental. Aunque cierto es que las empresas no deberían de negar la posibilidad de que una mujer que porte el burka o niqab se adapte a la empresa. Es decir, podría darse la posibilidad de que se le contrate si no porta ese tipo de velos en el trabajo⁷⁷. Debe de darse la posibilidad de que se exprese. Para que así estas mujeres puedan trabajar. Ya que debajo de estos velos hay personas que según su concepción religiosa. Pueden considerar que su libertad religiosa se ha visto vulnerada. O incluso su libertad de conciencia. Con lo que las empresas deben de mostrarse cautos a la hora de realizar las normas corporativas de una empresa .

El TEDH establece que tres son los conceptos clave que, según el artículo 9.2 CEDH, pueden justificar una restricción del ejercicio del derecho a la libertad religiosa. Su análisis responde al siguiente esquema: en primer lugar, es preciso verificar que la medida que se considera restrictiva está “prevista por la ley”. En segundo lugar, se debe perseguir alguno de los “fines legítimos” enunciados en el CEDH: en el caso de la libertad religiosa, la protección del orden, la moral, la seguridad o la salud públicos, y la protección de los derechos y libertades de los demás. Y por último, que la medida sometida a examen sea “necesaria en una sociedad democrática”. Si una mujer lleva burka resulta difícil apreciar su grado de libertad. Los demás usuarios se podrían ver incomodados ante su uso. Y puede atentar contra el orden público y privado. En el caso de Maca SA. una dependienta no podría atender a los clientes portando el burka o niqab. Sus deberes como trabajadora no se verían realizados al llevar un velo que incluso atenta contra su propia salud, al ser de gran peso y hacerle daño en la cabeza.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea indica que: “se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva”. Por lo que, una creencia religiosa no puede ser causa de discriminación. Para la resolución de este tipo de conflictos habrá que recurrir a la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto. El fin empresarial puede ser proporcional para que se permita la prohibición. Pero ya no como imagen corporativa. Sino para la correcta identificación de las personas en el desarrollo de su tarea. Y que se proteja el orden.

⁷⁷ No entendiendo esto como una discriminación, sino como un requisito esencial para la realización del oficio según la Directiva Europea ya citada.

Si nos referimos al ámbito estatal, en España, el debate ha tenido especial trascendencia en la Comunidad Autónoma de Cataluña, más en concreto en Lleida, en el año 2010. Al solicitarse que se aprobara una ordenanza municipal prohibiendo el acceso a los edificios y equipamientos municipales con prendas que cubran íntegramente el rostro, como el burka y el niqab. Al entender que la igualdad entre el hombre y la mujer, es un derecho irrenunciable y con estos símbolos se veía vulnerada. La ordenanza se aprobó finalmente, aunque ha sido recurrida⁷⁸. Al no existir una norma estatal o autonómica que permita tal prohibición a un Ayuntamiento. Con lo que el asunto llegó a manos del Tribunal Supremo, el cual realizó un análisis del derecho comparado y de la jurisprudencia emanada del TEDH y concluyó reconociendo que no hay “un consenso jurídico” sobre la cuestión, ni una pauta jurisprudencial “segura e inequívoca,”. Pero estimaron el recurso de contencioso administrativo interpuesto por la Asociación Watani por la libertad y la justicia, en contra de dicha ordenanza, que así la anula en 2013. Dicha sentencia advertía, además, del riesgo de que la prohibición pueda producir el "efecto perverso" de negarle la integración en los espacios públicos a la mujer a la que se pretende proteger.

Por tanto, en España no existe ninguna ley de ámbito estatal que prohíba su uso, aunque si existen normas reglamentarias que por cuestiones de seguridad. Prohíben su uso en determinados espacios públicos. Aunque, si lo que de verdad se quiere conseguir con este tipo de medidas legislativas es liberar a la mujer musulmana del machismo y la discriminación. Se debería optar por fórmulas bidireccionales como la formación, el diálogo y la mediación, en las que se contase con su opinión. Es muy probable que una prohibición de estas características no contribuya a su liberación, sino más bien a disminuir su participación en la vida pública y un mayor aislamiento⁷⁹.

Desde el Consejo de Europa, en la Recomendación 1927 (2010) sobre Islam, Islamismo e Islamofobia, la asamblea Parlamentaria alentó al Comité de Ministros a que adoptase determinadas actuaciones con el objetivo de apercibir a los Estados miembros a que no estableciesen una prohibición general del velo integral, sino que protegiesen a las mujeres de cualquier coacción física o psíquica al tiempo que tutelaban su libertad y aseguraban su igualdad para participar y realizar sus actividades educativas y profesionales en la vida pública⁸⁰.

4. La cruz cristiana y la kippa judía

Como se indicaba al inicio de este bloque, existen otros símbolos de pertenencia. Tales como la cruz cristiana o la kipa judía. Con lo que una de las controversias típicas en esta materia de vestimenta es la derivada del conflicto entre el derecho del empresario a fijar la imagen corporativa de la empresa. Parte de la cual puede ser la uniformidad de los trabajadores. Y el derecho de éstos a manifestar su libertad religiosa llevando prendas o joyas que son símbolos religiosos (pañuelos, cruces, turbantes) no previstos en el correspondiente uniforme. En estos casos se plantea la cuestión de si el trabajador podría alterar la uniformidad lícitamente impuesta por el empresario mediante la exhibición de símbolos religiosos o si, por el contrario, el uniforme impuesto no admite excepción aunque viniera sustentada por el derecho fundamental a la libertad religiosa⁸¹.

⁷⁸ STS (Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección 7ª) de 14 de febrero de 2013 RJ 2013/2613

⁷⁹ DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, *op. cit.*, p.180.

⁸⁰ Recomendación 1743 (2010) de 23 de Junio.

⁸¹ CÁMARA BOTÍA, A.:” La Libertad de vestir del Trabajador” *op. cit.*, pg. 15.

Resulta fácil predecir que la cuestión no se va a responder en términos absolutos afirmativos o negativos, sino que el *sí* o el *no* dependerá de las circunstancias concurrentes. La reciente sentencia sobre el caso Eweida⁸² proporciona una buena muestra de esta clase de conflictos: en función de las circunstancias de la prestación laboral en un supuesto se admite y en otro se rechaza que el trabajador pueda alterar la uniformidad ordenada.

La Sra. Eweida, empleada de British Airways, había planteado una demanda de discriminación por motivos religiosos rechazada por los tribunales británicos. Sucintamente enunciados los hechos que dieron lugar al litigio fueron los siguientes. Las normas de uniformidad de la empresa (2004) ordenaban el uso obligatorio de uniforme a los trabajadores en contacto con el público y prohibían la exhibición pública de cualquier accesorio o prenda de vestir de carácter religioso. En los casos de imposible ocultamiento se requería la autorización expresa de la empresa (turbante de los sijos e hijab de las mujeres musulmanas). A partir de mayo de 2006 la Sra. Eweida decidió llevar una cadenita con una cruz como signo de su fe cristiana negándose a cumplir los requerimientos empresariales para ocultarla. Por lo que fue suspendida de empleo y sueldo hasta que cumpliera con las reglas de uniformidad. Rechazó el ofrecimiento de un puesto administrativo sin contacto con el público que no requería uniforme. Después de críticas informaciones de prensa British Airways aprobó una nueva política de uniformidad: se permitía la exhibición de símbolos autorizados. Algunos símbolos, como la cruz y la estrella de David, recibieron autorización inmediata. La Sra. Eweida volvió al trabajo pero British Airways se negó a indemnizarle por los ingresos perdidos durante el tiempo de suspensión.

El TEDH construye su solución partiendo de que la exhibición de la cruz en el trabajo por la Sra. Eweida constituye una manifestación del derecho de libertad religiosa protegido en el artículo 9 del Convenio. Por tanto su limitación debe sujetarse a las exigencias del principio de proporcionalidad que supone la ponderación de estos dos aspectos:

- a) De una parte los legítimos intereses empresariales plasmados en la regulación de la uniformidad: comunicar y proyectar la imagen corporativa de la empresa y promover el reconocimiento de su marca y su personal.
- b) El deseo de la Sra. Eweida de manifestar sus creencias religiosas integrado en la libertad religiosa «un derecho fundamental: porque una sociedad democrática sana debe tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad; pero también debido al valor que tiene para un individuo que ha hecho de la religión un principio fundamental de su vida, el poder comunicar esa creencia a otros». De hecho ella alega que: “ No voy a ocultar mi creencia en Jesús. Sólo se prohíbe a los cristianos expresar su fe. Soy una empleada fiel y concienciada de BA, pero defiendo los derechos de todos los ciudadanos”⁸³.

Al valorar la ponderación el TEDH considera que los tribunales nacionales concedieron demasiado peso al factor empresarial por cuanto: a) La cruz de la Sra. Eweida era discreta y no afectaba a su

⁸² STEDH de 15 de enero de 2013 (TEDH 2013, 12) (asuntos nº 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10, Eweida y otros v. Reino Unido) (TEDH 2013, 12). HALL, H. y GARCÍA OLIVA, J.: «Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso Chaplin y sus implicaciones en el Derecho británico», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32 (2013). HILL, M.: «Simbología religiosa y objeción de conciencia en el lugar de trabajo: un examen de la sentencia de Estrasburgo en Eweida y otros c. Reino Unido», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32 (2013).

⁸³ Para ver más: <http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/76704/nadia-eweida--la-empleada-de-british-airways-que-doblo-el-pulso-al-poderoso-willie-walsh.html>

aspecto profesional. b) No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas (hijabs y turbantes) por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de la empresa. c) Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial. d) No hay ninguna prueba de invasión real de los intereses de los demás.

El TEDH decidió que las autoridades nacionales británicas no protegieron suficientemente la libertad religiosa de la demandante.

Esta sentencia ofrece una buena muestra de la aplicación del principio de proporcionalidad en los casos de vestimenta del trabajador. La imposición de uniforme a los trabajadores es medio *idóneo* para trasladar una determinada imagen corporativa. Pero no es *necesario* que impida su levísima alteración cuando el trabajador desea ejercer su libertad religiosa portando prendas u objetos de carácter religioso que no impiden el fin normal pretendido por el uniforme. La exclusión del símbolo religioso resultaría *desproporcionada* : sería excesivo el sacrificio de la libertad religiosa frente al objetivo empresarial loguable aunque el trabajador porte la prenda de carácter religioso. Aquí la ponderación se realiza a partir de la libertad religiosa pero iguales razonamientos se podrían sustentar de modo general cuando el derecho alegado por el trabajador sea el genérico derecho a la libertad de vestir. En definitiva con esta técnica se evita elevar la arbitrariedad del empresario en regla de vestimenta del trabajador⁸⁴.

Al igual que la Sra. Eweida la Sra. Chaplin, enfermera de un hospital estatal, reclama su derecho a exhibir una cruz en el trabajo. Las reglas de uniformidad prohibían el uso de «collares para reducir el riesgo de lesiones al trabajar directamente con los pacientes» y sometían la utilización de objetos de carácter religioso o cultural a la previa autorización. La trabajadora había llevado una cruz en una cadena alrededor de su cuello desde su confirmación. Sin embargo al introducirse en 2007 un nuevo diseño del uniforme (con cuello en V) la cruz se hizo más visible por delante y detrás del cuello por lo que se le solicitó que la retirara. Al negarse fue trasladada a un puesto de no-enfermería. La trabajadora reclamó por discriminación religiosa, siendo rechazada su queja por los tribunales nacionales.

También igual que en el caso Eweida el TEDH entiende que llevar la cruz y la cadena en el trabajo es una manifestación de la libertad religiosa por lo que su restricción debe someterse al principio de proporcionalidad. Los aspectos a ponderar son:

- a) La decisión del Hospital fundada en la protección de la salud y la seguridad de los pacientes y del personal (riesgo de que un paciente perturbado pudiera coger la cadena lesionándose a sí mismo o a la enfermera; contacto de la cruz con una herida abierta). La regla no afectaba sólo a símbolos cristianos sino también a sijs y musulmanes. Además se ofreció a la enfermera la posibilidad de llevar la cruz a modo de broche o bajo una camiseta de cuello alto.
- b) El derecho a la libertad religiosa de la Sra. Chaplin manifestado en la exhibición de la cruz en el centro de trabajo.

El Tribunal estimó al efectuar la ponderación de los derechos concurrentes que la finalidad alegada por el hospital (la protección de la salud y seguridad de trabajadores y pacientes) era de mayor importancia que la presentada en el asunto Eweida (imagen corporativa de la empresa). Este factor, unido al margen de apreciación que se reconoce a las autoridades nacionales y al empresario, llevó

⁸⁴ CÁMARA BOTÍA, A.: "La Libertad de vestir del Trabajador", *op. cit.*, p. 15.

al Tribunal a declarar que no se vulneró el derecho a la libertad religiosa de la Sra. Chaplin. La formulación del juicio de ponderación en este caso conduce a resultados distintos del asunto Eweida. Aquí no se trata de la imagen corporativa de la empresa sino de la protección de la salud y seguridad de trabajadores y pacientes que necesariamente pasa por la restricción.

Los casos de las mujeres británicas tienen utilidad para la cuestión que nos compete. En el primero de ellos, la trabajadora, también trabaja cara el público y pide que se vea amparado su derecho como al resto de sus compañeros. Mientras que en el segundo, se respetan antes las políticas que hacen referencia al higiene y a la seguridad, que su derecho de libertad religiosa.

Con lo que estas sentencia, serían extrapolables a nuestro caso, ya que en vez de portar el hiyab, la demandante usaba una cruz cristiana, con lo que no importa tanto el tipo de símbolo que sea - dentro de unos límites, no pueden dañar a la salud o vulnerar derechos fundamentales - simplemente debe de estar contemplado en la regulación de la empresa y de existir tal prohibición de neutralidad se debe de dar una equidad e igualdad para todos, no el “tú si puedes portar el velo, él no puede portar la cruz”. Debe de darse una proporcionalidad a la hora de adoptar la decisión.

Por tanto, se puede decir que el Derecho español de la vestimenta en el trabajo, es un derecho jurisprudencial, un Derecho de casos. Debido a la ausencia de reglas legales que ponderen adecuadamente los intereses jurídicos contrapuestos. Cuando nos encontremos ante una decisión empresarial impugnada por el trabajador, se debe de ponderar la legítima pretensión empresarial de defender una cierta imagen frente la libertad de vestir de los trabajadores.

Las dos sentencias que se pasan a analizar, a pesar de no tener rango jurisprudencial. Nos aclaran posibles dudas acerca de la libertad religiosa en España. En el caso de la STSJ de Madrid⁸⁵ la trabajadora comunicó a la empresa su pertenencia a la religión musulmana y solicitó, además de la adecuación de otras condiciones de trabajo, la acomodación del uniforme habitual (falda por encima de la rodilla, blusa y chaqueta de manga larga) a su religión contraria al uso de falda corta. La sentencia, partiendo de la libertad religiosa como derecho fundamental y de la debida acomodación de las obligaciones laborales («no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias») entendió que «estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que [...] al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica». La solución, prescindiendo de la posible acomodación, sólo deja como puerta abierta para la protección de la libertad religiosa el cambio de trabajo.

Otra aproximación efectuó la STSJ de Baleares⁸⁶ a propósito del caso del conductor, de religión judía, de una empresa de transporte sancionado por utilizar una gorra no prevista en el uniforme-llamado kippa judía-. La sentencia sitúa muy correctamente el caso en el contexto de recíprocas limitaciones entre libertad religiosa y libertad de empresa resolviendo de acuerdo con el principio de proporcionalidad y aceptando el uso de la prenda con la que el trabajador cubría su cabeza.

⁸⁵ STAJ de 27 de octubre de 1997 AS 1997/3751

⁸⁶ De 9 de septiembre de 2002 [AS 2002,2]

Ambos casos son similares, pero la solución es diferente, ya que en el primer caso, no se aprecia por parte de la trabajadora la buena fe⁸⁷. Pues al realizar el contrato y ver la obligatoriedad de un uniforme con unas características determinadas, ella no menciona las condiciones especiales que según su confesión va a exigir para el uso de ese uniforme. Con lo que la buena fe contractual constituye un límite a los derechos fundamentales en las relaciones laborales. Sin embargo, en el segundo caso, se desprende que el símbolo no es un capricho y su uso no causa un perjuicio a la empresa, además esta es de carácter público lo que otorga un mayor grado de exigencia a la hora de tutelar el derecho fundamental del trabajador.

Si se quisiera acudir con una kippa judía a su lugar de trabajo debería de seguir los mismos pasos que para la solicitud del hiyab. Al ser ambos símbolos de pertenencia religiosa de idéntico valor moral. Lo mismo ocurre, si queremos portar en nuestro cuello una cruz cristiana. La única distinción que existe entre ambos es su aspecto externo. Es decir, el hiyab y la kipa se asientan sobre la cabeza y la cruz cristiana sobre el cuello. Pero, si se prohibiera su uso se podría alegar la infracción de determinados preceptos constitucionales como: la prohibición de discriminación⁸⁸, los derechos a la intimidad y a la propia imagen⁸⁹ y el derecho a la libertad religiosa⁹⁰, que inciden sobre la libertad de vestir. El tribunal competente determinaría si existe tal vulneración, o si nos encontramos con que es preceptivo dar más relevancia, por ejemplo a la salud de las personas que al derecho de libertad religiosa, al aplicar el criterio de la proporcionalidad.

6. Conclusión

Por todo ello, cabe decir que las empresas deben de respetar la libertad religiosa y el uso de la simbología - tales como hiyab, cruz cristiana o kippa judía-. Siempre que esto no les cause graves perjuicios⁹¹ y así lo vengán acreditando para todos los trabajadores por igual. Sin que exista una desventaja para un grupo determinado. No se puede dar una permisividad arbitraria. Aunque no importa tanto el símbolo que se porte, sino también, la buena o mala fe de las partes. Pero, cierto es que, en el caso de burka o niqab, como bien he dicho anteriormente, no son propiamente símbolos religiosos, sino “una cárcel para mujeres”. Aunque no hay ningún precepto que lo establezca taxativamente. Con lo que habrá que realizar una ponderación de los derechos fundamentales. Aún así, hay que respetar que haya mujeres que libremente decidan portarlo en su vida diaria debido a su libertad de conciencia - pero deberán acatar las posibles restricciones que la ley⁹² pueda establecer-.

El uso de ese tipo de velos nos puede recordar a la discriminación que sufre la mujer y el débil papel que tienen en los ordenamientos de su sociedad frente a la poligamia, el repudio, la lapidación. La mutilación genital, los matrimonios concertados, la imposibilidad de circular y viajar

⁸⁷ Art. 20.2 ET.

⁸⁸ Art. 14 CE.

⁸⁹ Art. 18 CE.

⁹⁰ Art. 16 CE.

⁹¹ Debe de ser una prohibición con un fin legítimo, como dar una imagen de neutralidad o indispensable requisito para el desarrollo de la prestación de servicios, como se indica en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000.

⁹² En relación con la fotografía del documento nacional identificativo se sigue Real Decreto 896/ 2003, de 11 de julio, donde el art. 4.c) dice que para su expedición será necesario aportar “Una fotografía reciente en color del rostro del solicitante, tamaño 32 x 26 milímetros, con fondo uniforme blanco y liso, tomada de frente y sin gafas de cristales oscuros o cualquier otra prenda que pueda impedir la identificación de la persona”. Por lo tanto, no se admite la posibilidad de portar burka o niqab.

libremente, entre otros. Las mujeres se convierten en seres invisibles debido a la marca de sumisión, dominio y control que conlleva su uso.

Asimismo, en enero de 2017, Austria ha prohibido la utilización del velo integral entre funcionarios para garantizar la neutralidad religiosa⁹³. Países como Bélgica, Francia, Holanda o Bulgaria ya han promulgado años antes leyes similares para limitar su uso en espacios públicos. La polémica se puede decir, que ha llegado incluso a los lugares de ocio, o educación, donde en este último encontramos una gran variedad de casos como el de Lautsi⁹⁴ (Italia) Leyla Çahin⁹⁵ (Turquía) . O el referente⁹⁶ a un centro de enseñanza no universitaria en Madrid, que sancionó con una infracción leve a una alumna que acude a clase portando el velo islámico. Siendo esto prohibido por las normas de conducta. Con lo que no existe una vulneración del derecho a la libertad religiosa. Sus padres aceptaron las normas de convivencia y la sanción es procedente.

Por lo tanto, vemos que en el ámbito educativo, el debate también está servido. Ya que en él, puede existir el conflicto en relación con los símbolos estáticos - como el de una cruz cristiana colgado en la pared - o los de pertenencia. A los tribunales les queda la ardua tarea de interpretar las leyes. Para así, conseguir dar una solución conforme a derecho. Evitando que se vean lesionados los derechos fundamentales.

VII. MACA SA. CONTRA LA ASOCIACIÓN DEL VELO ISLÁMICO

Nos encontramos con que, Maca SA. - la empresa que ha despedido a Laura González - sufre un boicot en sus productos causados por la Asociación del Velo Islámico, que origina un descenso de las ventas en un 50%.

1. Las personas jurídicas

Según el Código Civil, en su artículo 35.2 son personas jurídicas “Las asociaciones de interés particular, sean civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley conceda personalidad propia, independiente de la de cada uno de los asociados”. Se puede decir que es una construcción llevada a cabo por personas físicas que tienen un fin común. Las diversas leyes le dan personalidad y debido a su creación esta adquiere autonomía propia y capacidad jurídica para ser titular de derechos y obligaciones; como es el caso de Maca SA.

⁹³ El gobierno austriaco alega que: “Creemos en una sociedad abierta que también está basada en la comunicación abierta: los velos integrales en los espacios públicos se oponen a eso y, por tanto, serán prohibidos” para ver más: http://internacional.elpais.com/internacional/2017/01/31/actualidad/1485864223_287836.html

⁹⁴ Sentencia de 3 noviembre 2009. TEDH 2009\115; donde se denuncia injerencia estatal incompatible con la libertad de convicción y de religión, así como con el derecho a una educación y enseñanza conforme a sus convicciones religiosas y filosóficas, que suponía la exposición de la cruz en las aulas del instituto público. Se estimará la demanda

⁹⁵ TEDH (Sección 4ª), sentencia de 29 junio 2004. TEDH 2004\46; prohibición de uso del velo islámico en establecimientos de enseñanza superior, no se considera una violación de los derechos fundamentales.

⁹⁶ Ciertamente es que esta sentencia no tiene carácter jurisprudencial, pero es de importancia destacar su resolución. Sentencia Juzgado de lo Contencioso Administrativo de 25 enero. RJCA 2012\78

La RAE establece como boicot aquella: “acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial”⁹⁷. Por ello, podemos pensar que nos encontramos con actos que pueden dañar el honor de dicha sociedad.

2.El derecho al honor de las personas jurídicas

El artículo 18.1 de la Constitución Española establece que: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Por lo que, el legislador no ha explicitado en el mismo nada acerca de su titularidad por las personas jurídicas, aunque se usa una construcción impersonal (“se garantiza”) cuando enuncia el derecho, mientras que en otros títulos emplea los términos “los españoles”, “todos” o “toda persona”. No obstante, el criterio gramatical no es más que un criterio accesorio en favor de la titularidad de derechos fundamentales por las personas jurídicas. Ya que, para discernir si éstas son titulares o no del derecho ha de acudir a otros criterios más relevantes, en concreto, al concepto de honor ⁹⁸.

Con la STC 139/1995 de 26 de septiembre, se produce el primer pronunciamiento directo del TC que zanja en buena medida la polémica jurisprudencial y doctrinal al quedar clarificado la titularidad del derecho al honor del art. 18 por las personas jurídicas. En la mencionada sentencia, el TC enumera dos criterios que, con carácter general, permiten predicar un derecho fundamental de dichos entes: los fines de la persona jurídica y la naturaleza del derecho fundamental. En relación a los fines, se indica que no sólo deben de reconocerse a una persona jurídica aquellos derechos que sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines, sino también aquellos otros que protejan su existencia y identidad. Que permitan de forma indirecta, el libre desarrollo de su actividad. El segundo criterio apuntado, es la naturaleza del derecho fundamental en juego, “en el sentido de que la misma permita su titularidad a una persona moral y su ejercicio por ésta” ⁹⁹.

Según mantiene el tribunal, la definición de concepto de honor no se halla en ninguna rama del ordenamiento jurídico, por ello, es un concepto jurídico indeterminado. La clarificación del concepto exige acudir a fuentes extralegales y, en concreto, el TC recoge la definición de la Real Academia Española, que asocia el concepto de honor a la buena reputación. El mantenimiento de un concepto objetivista del honor, en cuanto estima de los demás o reputación, es el argumento principal del tribunal para fundamentar la idea de que el honor, por su naturaleza, es un derecho predicable de las personas jurídicas. Además, se trata de un derecho necesario para la salvaguarda de la identidad de la persona jurídica y, por tanto, para la realización de sus fines¹⁰⁰. Las personas jurídicas son titulares del derecho al honor, en la vertiente del buen nombre de la empresa o prestigio profesional de la misma, que suponen una proyección pública del nombre y consideración ajenas¹⁰¹.

⁹⁷ Del ingl. *boycott*, y este de C. C. *Boycott*, 1832-1897, administrador irlandés a quien se aplicó el boicoteo en 1880. <http://dle.rae.es/?id=5lkniVw>

⁹⁸ DÍEZ PICAZO GIMÉNEZ. L.M.: “Sistema de Derechos Fundamentales”, Madrid 2008 p. 142

⁹⁹ Así se establece en el fundamento jurídico 5 de la STC 129/1995 de 26 de septiembre

¹⁰⁰ RODRÍGUEZ GUITIÁN, AM.,.: *Derecho al honor: Tutela Constitucional, Responsabilidad Civil y Otras Cuestiones*, Aranzadi SA, Navarra, 2015 pp. 68-69.

¹⁰¹ AP Lleida (Sección 2ª), sentencia núm. 119/2011 de 13 abril. AC 2011\1932

Por otra parte, se admite que puedan ser titulares del derecho personas jurídico privadas; Por lo tanto a dicha empresa de carácter mercantil se le reconoce su derecho al honor¹⁰² al ser una persona jurídico privada., que ve lesionada su “buena reputación”.

3. La competencia desleal

La Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal¹⁰³ indica en su artículo 4.1 que “se reputa desleal todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe”, asimismo el artículo 1 indica que la LDC tiene por objeto “la protección de la competencia en interés de todos los que participan en el mercado” y se aplica “ a los empresarios, profesionales y a cualesquiera otras personas físicas o jurídicas que participen en el mercado”. Por ello, en ciertos casos, la intromisión en el derecho al honor de una sociedad mercantil puede constituir, un acto de competencia desleal denigratorio (artículo 9 LCD) o un acto de publicidad desleal denigradora (artículo 3.e) de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad ¹⁰⁴. En la Sentencia de la AP de Madrid¹⁰⁵ se establece la configuración jurisprudencia acerca la de competencia desleal e ilícita a través del art. 5 LCD.

En el acto denigratorio, la lesión del derecho del honor es un mero instrumento para dañar la competencia, que es el bien jurídico tuteado en la normativa de deslealtad. Además, con dicho acto quedan afectados ciertos intereses específicos, ya no sólo los del empresario desprestigiado, sino también los intereses públicos y los de los consumidores, que hallan protección en la LCD y LGP.

Sin embargo, los ataques a una sociedad mercantil procedentes de un tercero no empresario no constituyen actos de competencia desleal en la medida en que carecen de finalidad concurrencial¹⁰⁶. Normalmente los ataques a la reputación mercantil de un empresario llevados a cabo por un consumidor o los medios de comunicación tienen como fin exclusivo la crítica de la mala prestación de un servicio o de un producto defectuoso¹⁰⁷.

Si analizamos el caso de Maca SA., observamos que no nos encontramos con actos de otro empresario contra esta que originaría competencia desleal, sino que es una asociación la que lo ha realizado causando unos daños. Y no tiene como fin exclusivo la crítica por la mala prestación de un servicio o de un producto defectuoso, sino que va más allá. Protesta de manera indirecta por el despido de Laura González creyendo que es por motivos de discriminación religiosa. Utiliza el boicot como pretexto para que la noticia tenga más eco.

3. El derecho a la libertad de expresión y el prestigio profesional

¹⁰² STC de 26 de 139/1995

¹⁰³ Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Publicado en: «BOE» núm. 10, de 11/01/1991; a partir de ahora LCD.

¹⁰⁴ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.«BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1988; pasa a denominarse LGP.

¹⁰⁵ AP Madrid (Sección 28ª), sentencia núm. 97/2012 de 20 marzo. AC 2012\898

¹⁰⁶ Según el artículo 2 LCD un acto de competencia desleal, para ser tal, requiere dos condiciones: que el acto se realice en el mercado y con fines concurrenciales; debe de proceder de otro empresario.

¹⁰⁷ RODRÍGUEZ GUITIÁN, AM.,: *Derecho al honor: Tutela Constitucional, Responsabilidad Civil y Otras Cuestiones*, op. cit. p.81.

El artículo 20.1 de la CE establece la libertad de expresión, es decir, "Se reconocen y protegen los derechos: a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción". Por ello existe el derecho a la crítica, pero dentro de unos límites ponderados siempre que esta no ocasione una grave ofensa.

La jurisprudencia ha venido a reconocer, que el prestigio profesional debe considerarse como una parte importante del honor, aunque no todo ataque al prestigio profesional se considerará una vulneración del derecho al honor, sino que habrá que ver si ese ataque va más allá de la simple crítica. Debe garantizarse su prestigio profesional, y cuando se va más allá de la crítica a ese prestigio, se debe otorgar unos mecanismos de protección distintos a los ordinarios de la normativa de publicidad, defensa de la competencia, y Código Civil.

La Audiencia Provincial de Barcelona¹⁰⁸ se ha pronunciado acerca de la protección aplicable a las personas jurídicas en relación con su prestigio y estableció que los límites en concurrencia con las libertades de expresión e información: no pueden fijarse apriorísticamente. Debe de existir una interpretación del texto valorándolo en su conjunto según su intencionalidad. En el caso que nos compete, por ello, debería de hacerse un estudio de ese boicot sufrido. El ataque a Maca SA. puede haberse producido en prensa escrita, por folletos, vía internet - hecho que tendría una gran difusión -. Además el descenso de las ventas, no resulta aislado, no se puede achacar a una crisis económica de los consumidores, ya que el móvil que desencadena las pérdidas económicas es el boicot.

4. Las posibles vías de defensa

La protección del derecho al honor puede llevarse a cabo por tres vías; constitucional, civil y penal, pero el legislador civil mediante la LO 1/1982,¹⁰⁹ otorga protección frente a cualquier tipo de intromisión dando un carácter así preferente a la vía civil.

En primer lugar, la LO 1/1982 contempla en su artículo 9 que la tutela judicial puede recabarse o por las vías ordinarias o por el procedimiento previsto en el artículo 53.2 de la Constitución Española. Pero su vez, dicho artículo señala dos cauces procesales a seguir tales como: acudir a un tribunal ordinario siguiendo un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, mientras que el otro indica que se acuda ante el Tribunal Constitucional usando el recurso de amparo, como así lo legitima el artículo 162.1b) de la CE. Siendo estas las posibles vías constitucionales.

El artículo 9.2 de dicha LO indica que existen dos vertientes de la acción negatoria que son o bien la acción de cesación de la intromisión ilegítima o la acción de abstención para prevenir intromisiones ulteriores. Los medios de resarcimiento del daño provocado, los establecerá el juez a través del derecho de réplica o de difusión de la sentencia. Pero si este no fuera suficiente se deberá de indemnizar al perjudicado por el daño sufrido.

En la mayor parte de las difamaciones dirigidas a sociedades mercantiles estas no pueden acreditar los daños económicos futuros que van a sufrir, sin embargo, en dicho caso si que conocemos que las ventas descendieron un 50%, es decir, la mitad, con lo que sí que queda realmente probado que se

¹⁰⁸ AP Barcelona (Sección 16ª), sentencia de 15 febrero 2000. AC 2000\1043

¹⁰⁹ LO 1/1982 de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, «BOE» núm. 115, de 14 de mayo de 1982; a partir de ahora LO. 1/1982

ha producido una intromisión ilegítima en el honor y puede entrar en juego cualquiera de las dos vertientes de la acción negatoria que prevé la citada LO.

Asimismo, en su artículo 9.3 se proporciona una ventaja sustantiva, ya que se nos indica que “la existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima” y “la indemnización se extenderá al daño moral..”. Aunque cierto es que muchos sectores doctrinales discuten acerca de si una sociedad mercantil al ser un bien de naturaleza patrimonial pueda beneficiarse de dicho trato privilegiado al existir un daño moral, pero la STC 139/1995 de 26 de septiembre, indica que dicho artículo abarca ambos tipos de daños - moral y patrimonial - y es aplicable a las personas jurídicas. Con lo que se seguirán dos campos de actuación, primero habrá que determinar si ha existido lesión en el derecho al honor, y como derivado del mismo, se entiende, en función de este artículo, que habrá habido un daño indemnizable, el cual ya solo quedará cuantificar. Por ello, ¿cuáles deben de ser los criterios de cuantificación de la responsabilidad? hay que remitirse a la regulación de la responsabilidad civil ordinaria, atendiendo en cuanto a los daños patrimoniales a aquellos que se puedan demostrar - tales como facturas, albaranes - y en cuanto a los daños morales, al ser un criterio subjetivo habría que analizar caso por caso de forma discrecional por parte del órgano judicial, atendiendo a la difusión o audiencia del medio, etc. Además, puede afirmarse que dicho artículo recoge una presunción que opera «iuris tantum», pues en caso contrario estaríamos contradiciendo principios del derecho que establece que no debe haber ninguna responsabilidad sin daño, ya que así la parte contraria podría alegar sus pruebas para defenderse. Asimismo, para la tasación de la indemnización se tendrá en cuenta “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”. Con lo que habrá que valorar, que tipo de boicot a realizado la Asociación, que envergadura a tenido y que ha conseguido con él. Se puede establecer que ha logrado parte de su objetivo al descender las ventas de Maca SA. un 50%; o al menos si este no era, ha conseguido que un gran número de personas lo tenga en cuenta a la hora de comprar en un almacén de ropa. Es decir, se decantan antes por otro que no tiene el estigma de “vulnerador de derechos”.

Por otro lado, la protección del derecho al honor tiene muchas otras manifestaciones en atención a la materia dónde se ponga el foco. Así, por ejemplo, si la vía de la "intromisión" ha sido una información difundida por un medio de comunicación, la Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación¹¹⁰, recoge el mecanismo para que, tanto personas físicas como jurídicas, puedan hacer efectivo este último derecho.

Aún así, la vía penal también se podría presentar como otra opción. Aunque cierto es que la mayoría de las demandas se canalizan hacia la vía de lo civil quedando la penal como recurso subsidiario, pero entendiendo esto no como último recurso. Sino como una opción que se le concede al titular del derecho, es decir, aunque la ofensa puede ser constitutiva de delito, se deja la decisión al ofendido para que opte entre una de esas vías¹¹¹.

Aunque cierto es que la doctrina ante este hecho sigue dividida, ya que muchos consideran que debe de acudir a la LO 1/1982, ya que no se puede tutelar penalmente el buen nombre y prestigio de las personas jurídicas. Mientras que otros alegan que tras la modificación legislativa sí que es posible

¹¹⁰ Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación. «BOE» núm. 74, de 27/03/1984

¹¹¹ RODRÍGUEZ GUITIÁN, AM.,: *Derecho al honor: Tutela Constitucional, Responsabilidad Civil y Otras Cuestiones*, op. cit., p. 387.

encontrar supuestos en los que dichos entes se ven afectados con la gravedad suficiente como para recabar la tutela en vía penal y así se ve reflejado en la STS 28 de Febrero 1990 y en la AAP Madrid 13 de junio 2003. Pero en caso de ir en contra de dicha Asociación alegando calumnias, se podría ver beneficiado por el principio de la exceptio veritatis, es decir, quedaría exento de toda pena probando el hecho que hubiere imputado¹¹².

Asimismo, el artículo 212 del Código Penal establece que, en relación con el delito de injurias cometidas con publicidad, será responsable civil solidario la persona física responsable del medido a través del cual se haya propagado la publicidad. Por lo que habría que conocer de que modo fue ese boicot, es decir, si fue a gran escala o no, si realizaron ellos mismos la publicidad etc.

Aún así, el boicot en este caso, se puede aducir que se debe a motivos éticos. Ya que la Asociación en Defensa del Velo Islámico protesta en contra del despido de Laura González - por el uso del hiyab-. Quieren que la sociedad conozca dicho hecho, pero que pretenden? el fin de Maca SA. o usar dicho boicot como arma de negociación? Me inclino a pensar que como esa última. Ya que puede deducirse que quieren que cambien ciertas prácticas en la empresa. Con las cuales no están de acuerdo. Como es en este caso, el trato dado a la ex trabajadora. Y no hay peor castigo que la opinión pública.

Con lo que podría iniciarse una charla entre Maca SA. y la Asociación, para intentar acercar posturas y así solventar el conflicto. Además, podría tener un final más breve al no tener que esperar a la ratificación de una sentencia.

5. Conclusión

Por todo ello, Maca SA. podría ir en contra de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico siguiendo el cauce de la LO 1/1982, debido a que tendría una mayor probabilidad de éxito al tener acreditado un descenso de sus en un 50% con la finalidad de que pueda ver resarcidos sus daños. Aunque debería de pararse a pensar, si iniciar un proceso de este tipo le va a compensar, en el sentido de que el proceso judicial será seguido por muchos medios de comunicación. Hecho que tiene como consecuencia que su honor se vea aún lesionado y puesto en “tela de juicio” por muchos consumidores al asociar la marca de Maca SA. con la discriminación por motivos religiosos. Y hasta la publicación de la sentencia se viviría en una tensión constante.

Por ello, debemos de pensar si quizás una vía pacífica - sin acudir a los tribunales - basada en el diálogo sería la decisión más acertada. Ya que en caso de llegar a un acuerdo su honor se podría ver reestablecido.

VIII. CONCLUSIONES FINALES

En primer lugar, cabe decir que, Laura González tiene una base jurídica sólida para interponer la demanda pertinente ante el Juzgado de lo Social contra Maca SA. al haber visto vulnerados diversos derechos. Tales como, el derecho a la libertad religiosa, su derecho a la igualdad, a la libertad de expresión y a no discriminación al prohibirse el uso del hiyab. Que se protegen, tanto por la CE, como por el CEDH. Por ello, su despido se puede calificar como nulo y se exige su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Asimismo, debido a la difícil situación laboral que padeció que se puede calificar como “acoso” es preceptivo que se pida una indemnización por los daños y

¹¹² Art. 210 CP

perjuicios psicológicos sufridos que establecerá el juez. Ya que la empresa no le ha proporcionado una protección adecuada ante la violación de sus derechos fundamentales. De hecho, Maca SA. ha participado en el daño ocasionado a Laura. Ya que la trabajadora obró de buena fe y no pretendió adaptar su uniforme. O establecer cambios en las condiciones de su contrato. Desde el primer minuto informó de su deseo acerca de acudir a su puesto de trabajo con hiyab. Con lo que la empresa la autorizó. Y en el lapso de tiempo de una semana le ordenó prescindir de su uso. Por lo que se observa, un comportamiento un tanto sorpresivo por parte de la empresa. Poco proporcional. Ya que no se han acreditado razones de peso que justifiquen tal sanción. Y no se puede pretender invocar que dicha empresa aboga por la neutralidad religiosa en su normativa interna. Cuando otros trabajadores portan cruces cristianas.

En segundo lugar, si nos detenemos a analizar los diversos símbolos de pertenencia, vemos que, no sólo existe el hiyab. Sino que aparece una amplia lista, entre los que se encuentran el burka, niqab, cruz cristiana y kippa judía. Pero, los dos mencionados inicialmente, no se encuentran amparados por el derecho de la libertad religiosa, al no ser verdaderos símbolos religiosos. Mientras que, los dos últimos si que lo son y los trabajadores podrán portarlos, siempre y cuando no haya una norma que se lo prohíba de manera proporcional y atendiendo a un motivo de peso. Como establece el Tribunal Constitucional debe darse una adecuación o idoneidad, donde la medida debe de ser idónea para el fin que se desea obtener. La necesidad, la empresa debe de demostrar que no pudo adoptar una medidas menos lesiva y la proporcionalidad en sentido estricto. Donde se analiza si la limitación del derecho a la libertad religiosa otorga más beneficios a la empresa que perjuicios al trabajador.

Si hacemos mención al boicot que sufre Maca SA., que tiene como consecuencia la lesión de su derecho al honor. Se deben de poner en práctica diversas vías judiciales, como puede ser acudir a la LO 1/1982, para así verlo reestablecido. Aunque quizás la posibilidad de entablar un diálogo entre la sociedad anónima y la Asociación en Defensa del Velo Islámico puede ser la solución más rápida y efectiva.

La utilización del hiyab constituye un conflicto en el panorama internacional, donde el TEDH ha declarado a través de diversas sentencias que cada país posee un margen de apreciación para establecer sus propias soluciones. Pero es que además este tema “cruza el charco” . Ya que EE.UU o Canadá se muestran respetuosos marcando diversas pautas para su uso.

Por otro lado, no sólo existen casos de discriminación hacia mujeres musulmanas que porten el velo, sino que esta afecta a mujeres españolas - como es el caso que nos ocupa - que deciden libremente convertirse. Pero no se ven comprendidas ni por la sociedad occidental, ni en el ámbito laboral. Para ellas el uso del hiyab no es una simple prenda, sino un signo de afirmación social y religiosa. No se debe de poner el cliché de que una mujer con la cabeza cubierta es “ignorante” o “reprimida”. Tanto los Estados, como las empresas en el ámbito laboral, deben de proteger los derechos de sus empleados y evitar que se den situaciones de conflictos, tales como el acoso hacia otra persona por su ideología o religión.

La mayor parte de la sociedad española asocia el hecho de portar velo con la sumisión de la mujer y las prácticas a las cuales se ven sometidas en su país - tales como la lapidación, mutilación genital -. Con lo que surge el miedo y un fuerte rechazo social que impide su correcta integración. Aunque mientras los políticos debaten acerca del derecho a portar velo islámico, muchas marcas adaptan sus ropas para ellas. Aún así, actualmente hay unos 20.000 españoles que se han convertido al islam,

donde no sólo aparecen el nombre de mujeres, ya que muchos hombres se han sumado a esta religión¹¹³.

Finalmente, otro matiz que tiene especial transcendencia es el del terrorismo, ya que diversos países europeos han sufrido los ataques perpetrados por el ISIS - Estado Islámico - hecho que genera mucho pánico, miedo, sufrimiento e inseguridad. Por lo que el rechazo aún se hace mayor, pero a través de la Asociación de Musulmanes por la Paz - una ONG fundada por un fiel - se querrá combatir dicha islamofobia. Ya que en España se considera como “la praxis más extendida de las acciones de intolerancia”, especialmente en ciudades como Andalucía, la Comunidad Valenciana o Cataluña¹¹⁴. Con lo que se pretende que haya una conciencia de que el islam “no mata”, que debajo de un velo hay una persona.

El problema radica desde la base, es decir, a partir de la infancia se va formando nuestra visión del mundo. Y es ahí donde se nos debe de dar una educación basada en la tolerancia, respetando las diversas culturas, étnicas e ideologías siempre que estas no afecten, ni negativamente a la convivencia, ni colisione con los ordenamientos de cada país. Debido a que cada persona tiene derecho a tener un identidad, una personalidad en el mundo.

IX. BIBLIOGRAFÍA

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*, nº26 (2011) p. 27.

CÁMARA BOTÍA, A.: “La Libertad de vestir del Trabajador” , en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 6/2013 parte Estudio.Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013. pp. 15-30.

DE LEMUS DIEGO, M.T.: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, 1ªed., Universidad de Salamanca, Salamanca, 2016. pp. 81- 586.

DÍEZ PICAZO, PONCE DE LEÓN, L. M.: *Sistema de derechos fundamentales*, Cizur Menor, Aranzadi red, p. 30.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.,: *Manual de derecho del Trabajo*, 6ªed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. p. 191.

GUTIERREZ PÉREZ M. “ *El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en la Ley 36/2011 de la jurisdicción social: garantías del procedimiento y contenido de la sentencia*”, *Relaciones Laborales*, nº 8 año 2012.

HALL, H. y GARCÍA OLIVA, J.: «Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso Chaplin y sus implicaciones en el Derecho británico», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* , núm. 32 (2013). HILL, M.: «Simbología religiosa y objeción de

¹¹³ Se puede continuar leyendo en: <https://broadly.vice.com/es/article/feminismo-e-islam-espanolas-conversas-nos-cuentan-sus-motivos>

¹¹⁴ Para ver más: <http://www.diarioinformacion.com/sociedad/2017/04/25/incidentes-islamofobia-espana-doblaron-2016/1887095.html>

conciencia en el lugar de trabajo: un examen de la sentencia de Estrasburgo en Eweida y otros c. Reino Unido», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32 (2013).

LLAMAZARES CALZADILLA, M.C.: *La presencia de símbolos religiosos en las aulas de centros públicos docentes*, en *La Libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional*, Granada 1998, p. 570.

MEDEIROS DE OLIVA, F. de P.: *El acoso laboral*. Tesis doctoral. Directora: M.B. Cardona Rubert, Universidad de Valencia, (Octubre de 2005) p. 20.

MOLINA NAVARRETE C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses* Albacete, Bomarzo, p.15.

RATZINGER, J.: “*Obras Completas*”, t. XI, BAC, Madrid, 2012, p.143.

RODRÍGUEZ GUITIÁN, AM.,: *Derecho al honor: Tutela Constitucional, Responsabilidad Civil y Otras Cuestiones*, 1ª ed. Aranzadi SA, Navarra, 2015 pp. 58-387.

RUANO ESPINA, L. “La regulación del fenómeno religioso y la enseñanza del Derecho Eclesiástico del Estado”, *Revista Derecho y Opinión*, no 9, (Córdoba 2001), p. 497.

SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid CES, 2014, p.30.

SOUTO PAZ J. A.,: *Derecho Eclesiástico del Estado*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 108-109.

SUÁREZ ESPINO M.L , «*La libertad religiosa y el derecho a llevar el velo islámico en las escuelas desde una perspectiva constitucional*». En VV.aa, *La laicidad. Debates del Instituto Bartolomé de las Casas*, No25 (2013).

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, 1ª ed. Bomarzo, Albacete, 2014. pp 33-100

VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psicosociales: Prevención, reparación y Tutela sancionadora*, Elcano, Thomson Aranzadi.

X. FUENTES NORMATIVAS CITADAS

- Constitución de 1978
- Ley Orgánica 7/ 1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.
- Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000.
- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Código Civil.
- Código Penal.
- Real Decreto 896/2003, de 11 de julio, por el que se regula la expedición del pasaporte ordinario y se determinan sus características.
- LO 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación.
- Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

XI. FUENTES JURISPRUDENCIALES CITADAS

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH de 3 noviembre 2009 [TEDH 2009\115]
 STEDH de 29 junio 2004 [TEDH 2004\46]
 STEDH de 25 de mayo de 1993 [TEDH 1996\03]
 STEDH de 3 de noviembre 2009 [TEDH 2009\113]
 STEDH de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013\12]
 STEDH de 29 de junio de 2004. [TEDH 2004\46]

Tribunal Constitucional español

STC 11 de abril [RTC 1985\53]
 STC de 11 de noviembre [RTC 177/1996]
 STC 88/1985, de 19 de julio [RTC 1985\09]
 STC de 27 de marzo [RTC 2006\84]
 STC de 13 de febrero [RTC 1985\19]
 STC de 27 de octubre [RTC 2003\19]
 STC de 13 de noviembre [RTC 1989\185]

STC de 25 de febrero [RTC 2000\46]
STC 20/2002, de 28 de enero [RTC 2002\20]

Tribunal Supremo

STS de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013/2613]
STS de 23 de enero de 2001 [RJ 2001/2063]
STS de 19 de abril de 2011 [RJ 2011/2309]
STS de 19 de enero de 2017 [RJ 2017\29]

Tribunal Superior de Justicia

STSJ de Madrid de 27 de octubre de 1997 [AS 1997/3751]
STSJ de Baleares de 9 de noviembre de 2002 [AS 2003\2]
STSJ del País Vasco de 15 de noviembre de 2013 [AS 2013\1760]
STSJ de Islas Baleares de 9 de septiembre de 2002 [AS 2002\457]
STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de noviembre de 2000 [AS 2000\3421]
STSJ de la Islas Canarias (Las Palmas) de 28 de abril de 2003 [AS 2003\635]
STSJ de Madrid de 11 de abril de 2007 [AS 2007\306]

Audiencia Provincial

SAP de Lleida de 13 de abril [AC 2011\1932]

Juzgado de lo Social

SJS de Palma de Mallorca (Islas Baleares) de 6 de Febrero de 2017 [AS 2017\8]

ANEXO

Anexo 1. Condenada una empresa por vulnerar el derecho a la libertad religiosa de una empleada a la que prohibió el 'hiyab'

THOMSON REUTERS

ARANZADI

Condenada una empresa por vulnerar el derecho a la libertad religiosa de una empleada a la que prohibió el 'hiyab'



El juzgado de lo Social número 1 de Palma ha estimado la demanda interpuesta por una trabajadora del Aeropuerto de Palma a la que su compañía, Acciona, prohibió llevar el velo islámico (hiyab) ya que considera que existe "vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa".

En la sentencia, se ordena a la empresa al "cese inmediato" de "la actuación contraria" a este derecho fundamental, al restablecimiento de la situación anterior a producirse la lesión, a abonarle un total de 4.491 euros por las retribuciones dejadas de percibir por las distintas sanciones de la empresa y a indemnizarle con 7.892 euros.

Cabe destacar que la empresa Acciona sancionó a la denunciante en varias ocasiones, entre finales de 2015 y 2016, privándola de empleo y sueldo por no acatar "las normas de uniformidad".

Por su parte, la empleada argumentó que dicha situación alteró "gravemente" su estado "psíquico y emocional". "Durante este tiempo he sufrido un aborto; habiéndome causado todo ello un daño y perjuicio moral irreparable", expuso en el momento de la denuncia.

En el fallo emitido este lunes se destaca que contra esta resolución "cabe interponer un recurso de suplicación" ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares (TSJB).

En concreto, la trabajadora desempeña su trabajo en el departamento de servicio al pasajero de cara al público y solicitó hacer uso del velo como expresión de su sentimiento religioso. Esto le fue autorizado de forma provisional y después negado "bajo la invocación de exigencias de uniformidad y la imagen corporativa de la empresa".

A pesar de esto, la trabajadora mantuvo el contacto con la empresa para "aclarar la situación" pero hizo uso del velo en "distintas ocasiones" en "resistencia a las instrucciones de la empresa" que la llegó a sancionar hasta en siete ocasiones.

Por otro lado, la sentencia recoge que desde Movimiento contra la Intolerancia se dirigieron a la empresa para remitirles la queja de la empleada en la que ya invocaban el derecho a la libertad religiosa recogido en el artículo 16.1 de la Constitución y en la que se planteaba, entre otras cuestiones, que "el uso del velo islámico no es una moda o un complemento estético que la mujer musulmana use para embellecerse".

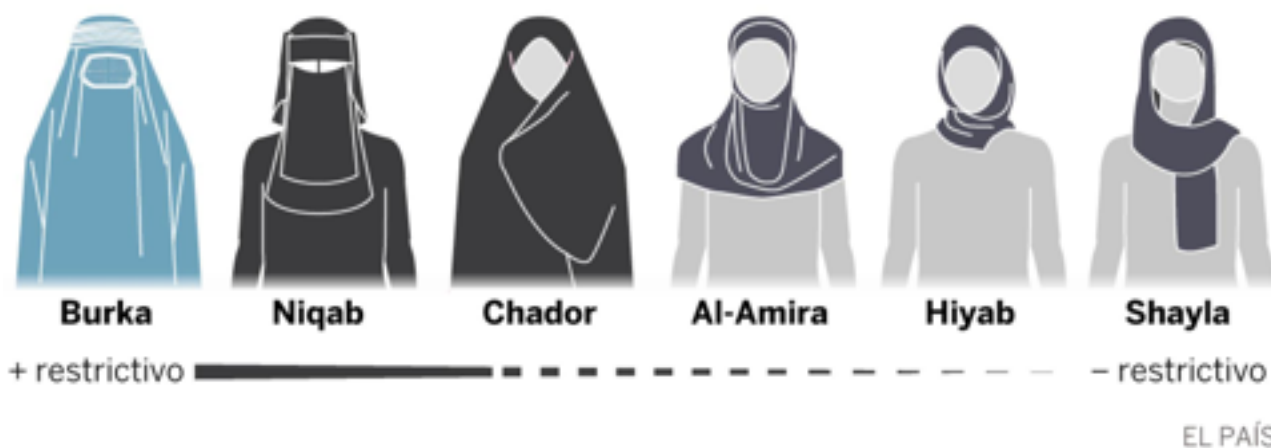
Anexo 2.

ISLAM

Cómo identificar los velos islámicos

Del hiyab al burka, la prenda que recubre el cuerpo femenino de muchas musulmanas varía según costumbres y países

Tipos de velo islámico



En Irán es obligatorio y en Francia, Holanda y Bélgica está prohibido en espacios públicos. El velo islámico suscita posturas encontradas en distintos rincones del mundo. En Europa, Francia fue la precursora, la siguió Bélgica en el 2011 y, desde el año pasado, el gobierno holandés multa con 405 euros el uso del burka o niqab, velos integrales, en el transporte, colegios y edificios públicos. Desde el 1 de julio de este año, en Lago Maggiore, Suiza se prohíbe cubrirse el rostro, sin mención directa, pero incluidos en la legislación están los atuendos como el burka o el niqab. En España no hay una norma a nivel nacional, pero al menos una treintena de municipios catalanes el uso del velo islámico en espacios públicos ha llegado a los tribunales.

El velo supone ahora, además de fuente de polémica para los legisladores europeos, confusión para la sociedad occidental que se pregunta por el origen y variaciones entre las diferentes vestimentas de recubrimiento que ve circular.

El término "*hiyab*", de origen árabe y por extensión utilizada en todo el mundo islámico, no se refiere a una prenda concreta. *Hiyab* quiere decir "cobertura" o "vestimenta que tape" y por esa razón los musulmanes hablan de "observar o respetar el *hiyab*" para referirse a la norma de cubrir el cuerpo de las mujeres. Lo básico es cubrir el pelo pero también el cuerpo femenino. Los musulmanes del subcontinente indio emplean la palabra *purdah* (literalmente, "cortina") para referirse al mismo concepto. Es decir, el *hiyab* no es un tipo de pañuelo o toca sino una norma que luego adopta formas diversas según el origen geográfico de la población que los viste, el credo religioso o el ambiente cultural. Las prendas se conocen en occidente bajo los nombres que se le da en esos lugares sin estar estipuladas por escrito (ni en el Corán ni en otro sitio). De hecho, se ha popularizado el término burka para los velos integrales que cubren el rostro, aunque es la palabra que, en los países árabes ribereños del golfo Pérsico, se emplea para denominar las máscaras con las

que sus mujeres se han cubierto tradicionalmente la cara (distintas de los velos que ahora se conocen por las islamistas, aunque con el tiempo ha pasado a significar cualquier velo que cubre la cara).

Burka

El atuendo azulado requerido por los talibanes se utiliza especialmente entre los pastunes de Afganistán y Pakistán, cubre la totalidad de la cara con una mínima rejilla en los ojos.

Nekab o Niqab

Es el velo que cubre la totalidad de la cara de las mujeres excepto por una abertura a la altura de los ojos; se ata detrás de la cabeza con un lazo. Proviene de la influencia de la predicación wahhabí (una versión radical del islam difundida desde Arabia Saudí a partir de finales de los años setenta del siglo pasado). Se ha extendido la costumbre de las tribus del desierto saudí de cubrir la cara a sus mujeres.

Chador

Una tela semicircular, que se envuelve desde la cabeza, cubre todo el cuerpo y se sostiene sin ganchos, solo con los pliegues desde el cuello; deja que se vea el óvalo de la cara. En general es de color negro si se presentan en público y más colorido si se utiliza dentro de casa o para ir a la mezquita; puede combinarse con un pañuelo en la cabeza. Popularizado en occidente por la revolución islámica iraní, también lo usan las Chías piadosas de Líbano, Irak, Bahréin y Arabia Saudí (entre otras).

color blanco en vez del negro. Con frecuencia, las mujeres que usan chador o abaya llevan la túnica y el pañuelo o toca por debajo de ellos.

Al-Amira

Cubre toda la cabeza y el cuello y está compuesto por dos piezas: una cilíndrica que se ajusta al contorno de la cara y un pañuelo que lo recubre. Suele ser usado por las más jóvenes ya que es más fácil que se mantenga en su lugar.

Hiyab

Es el término más popularizado en occidente para referirse al velo islámico; se refiere al pañuelo que cubre el pelo y cuello con el óvalo de la cara al descubierto. Sus colores y dibujos varían con las tendencias de la moda.

Shayla

Es un pañuelo largo y rectangular popular en la región del golfo. Se enrolla en el cuello y se engancha a la altura de los hombros.

Las piadosas suníes de Arabia Saudí o Faluya (Irak) utilizan un atuendo muy similar.

Escrito por David Alameda para el periódico EL PAÍS (Madrid, agosto 2016) para ver más en:
http://internacional.elpais.com/internacional/2016/08/16/actualidad/1471347181_490989.html