



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

TRABAJO FIN DE GRADO:

“DESPIDO LABORAL POR USO DE VELO ISLÁMICO”

Autora: Laura Cabaleiro Varela

Tutora: Viviana María García Llenera

**GRADO EN DERECHO
CURSO ACADÉMICO 2016-2017**

ÍNDICE

1. Abreviaturas.....	3
2. Antecedentes de hecho.....	4
3. Introducción.....	5
4. Preguntas:	
4.1.¿Tiene base jurídica Laura para interponer dicha demanda? ¿Qué argumentaría usted para defenderla? Analice la procedencia o improcedencia del despido:.....	7
4.1.1. Protección y alcance del derecho a la libertad religiosa.....	7
4.1.2. El hiyab como símbolo religioso.....	8
4.1.3. Límites al derecho de exteriorización de las propias creencias religiosas.....	9
4.1.4. El análisis de proporcionalidad constitucional del despido.....	12
4.1.5. Vulneración del artículo 14 CE.....	13
4.1.6. Análisis de la calificación jurídica del despido.....	14
4.2.Además de alegar despido injustificado, Laura interpone una demanda contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos. ¿Sería jurídicamente oportuna esta demanda?.....	16
4.3.¿Qué pensaría usted, si en vez del uso del hiyab en el puesto de trabajo, se tratase de un nikab o un burka?.....	20
4.4.¿Ocurriría lo mismo si fuese una cruz cristiana o una kippa judía?.....	25
4.5.Analice las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.....	28
5. Conclusiones finales.....	32
6. Bibliografía.....	34
7. Apéndice jurisprudencial.....	36

1. ABREVIATURAS

Ap	Apartado
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución española
CEDH o Convenio	Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales
CP	Código Penal
Directiva	Directiva 2000/78/CE
DOUE	Boletín Oficial de la Unión Europea
ET	Ley Estatuto de los Trabajadores
Fj.	Fundamento jurídico
JS	Juzgado de lo Social
LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
LO 1/1982	Ley Orgánica de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen
LRJS	Ley Reguladora Jurisdicción Social
Pág.	Página
SJS	Sentencia Juzgado de lo Social
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

2. ANTECEDENTES DE HECHO

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.

3. INTRODUCCIÓN

En cuanto a lo que a religión se refiere, en España la regla general, desde el Estatuto de Bayona y la Constitución de 1812, ha sido la confesionalidad estatal y la intolerancia religiosa, con las excepciones de las Constituciones de 1869 y 1931. Con la muerte del General Franco (1975) se abre en España un período de tiempo conocido como “la transición”, en el que se produce la conversión de una dictadura autoritaria en un sistema político democrático¹. El resultado fue la promulgación de la Constitución española de 1978(en adelante, CE)², que supuso la sustitución de un sistema de confesionalidad católica, por uno nuevo regido por el principio de laicidad o separación Iglesia-Estado, pero con cooperación de las confesiones religiosas. España buscaba ser un Estado neutral en materia de religiosa. Un Estado de igualdad, que trata a todas las creencias y a todos los ciudadanos de igual manera. De ahí que el principio de neutralidad deviene, en la organización y en la práctica política, en la separación del Estado y de las Iglesias. No cabe neutralidad en un Estado confesional donde no hay pluralismo ni diversidad ideológica. La neutralidad estatal, por tanto, conduce a la separación del Estado de cualquier Iglesia dominante, esta es la condición necesaria de la libertad religiosa³.

Los principios informadores que regirían las relaciones entre los poderes públicos y las Iglesias o Confesiones religiosas quedaron claramente expuestos en el artículo 16.3 de la Constitución española. En él se establece que ninguna confesión tendrá carácter estatal, pero ello no implica que el Estado y las Administraciones territoriales ignoren por completo el factor religioso⁴. Para hacer efectivo el principio de cooperación con las Confesiones religiosas, proclamado por la Constitución, el art.7 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (en adelante, LOLR)⁵ ha regulado un mecanismo o instrumento posible de cooperación, mediante la firma de Acuerdos o Convenios entre el Estado y las Iglesias, Confesiones o Comunidades religiosas. El establecimiento de esos Acuerdos de cooperación está condicionado al cumplimiento de dos requisitos: que la Entidad religiosa de que se trate esté inscrita en el Registro de Entidades Religiosas y que dicha Iglesia, Confesión o Comunidad religiosa haya alcanzado notorio arraigo en España⁶.

En su desarrollo la libertad ideológica y religiosa aparece como una libertad negativa, con la que se pretende poner límites a la actividad de los poderes públicos y en relación a terceros. Se trata de garantizar que nadie va a coaccionar ni presionar la conciencia individual para que se acepten creencias no queridas o no compartidas. La libertad religiosa es también un derecho de autonomía, pues no sólo se trata de poner un límite a la injerencia de terceros, sino que además se pretende reconocer y fortalecer la conciencia como ámbito de decisión individual⁷.

Indica en su tesis Lourdes Ruano Espina, hasta épocas relativamente recientes era frecuente admitir que la sociedad europea tenía una identidad propia, con unas raíces culturales y unas tradiciones uniformes, y unos valores asentados sobre los principios de la tradición judeocristiana. Sin embargo, en las últimas décadas, el incremento del flujo migratorio en la Unión Europea ha dado lugar a que en la sociedad actual convivan, cada vez en mayor medida, diversas culturas, razas, lenguas y religiones⁸. Como consecuencia inmediata de esta diversidad, surgen numerosos conflictos debidos

¹ MARTÍNEZ DE PISÓN CAVERO, JOSÉ: *Constitución y Libertad Religiosa en España*, DYKINSON, Madrid, 2000, pág. 205.

² BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

³ DE PISÓN CAVERO, JOSÉ MARTÍNEZ: *Constitución y Libertad Religiosa en España*, op. cit. pág. 386.

⁴ RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, en *Rev. Ius Canonicum*, vol. XLIII, núm. 86, 2003, pág. 475.

⁵ BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980.

⁶ RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, *op.cit.*, págs. 481 y 482.

⁷ DE PISÓN CAVERO, JOSÉ MARTÍNEZ: *Constitución y Libertad Religiosa en España*, op. cit. pág. 388.

⁸ RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, *op.cit.*, pág. 465.

a que cada religión responde a un código de valores, principios y reglas de conducta que constituyen su fundamento y razón de ser⁹. Existen grupos, sobretudo musulmanes, que tienen una concepción de las relaciones entre la política y la religión totalmente distinta a la del mundo occidental¹⁰ y, pese a la declaración de intenciones, la integración de estas minorías islámicas no resulta sencilla¹¹. Surgen problemas de convivencia, que en algunos casos derivan en actitudes xenófobas, o racistas, o de intolerancia religiosa, que pueden tener difícil solución. En este contexto se enmarca el tema de la obligación de portar, utilizar o exhibir determinados símbolos religiosos, que identifican a la persona que los lleva por su pertenencia a un grupo religioso y que en determinadas ocasiones colisiona con otros derechos¹².

En España, se estima que el número de musulmanes es cercano a los dos millones¹³. Todos ellos traen consigo su cultura, su propio modelo social y familiar, su religión y su propia ley personal. Gracias a ellos ha incrementado la presencia en espacios públicos y privados de símbolos religiosos dinámicos, los utilizados por las personas en su indumentaria. Pero no pasa por desapercibido que en la religión islámica las que más visten con símbolos propios de sus creencias son las mujeres, según un informe de Amnistía Internacional el 45% de las que están en España usan hiyab¹⁴. Como indica Rivas Vallejo, estas mujeres tienen dificultades en el ámbito de su trabajo, debido a que las empresas se preocupan por la posible influencia negativa de su condición religiosa en cuanto se proyecta externamente sobre su indumentaria, llegando a darse tratos discriminatorios¹⁵.

⁹ VIDAL GALLARDO, MERCEDES: “Las garantías procesales frente al uso del velo islámico: las razones de un conflicto”, en *Revista Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, vol. 34, núm. 2, 2016, pág.5.

¹⁰ MARTÍN SÁNCHEZ, ISIDORO: “Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico*, Universidad Autónoma de Madrid, núm. 35, 2014, pág. 2.

¹¹ RUANO ESPINA, LOURDES: *Derecho e Islam en España*, *op.cit.*, pág. 466.

¹² VIDAL GALLARDO, MERCEDES: “Las garantías procesales frente al uso del velo islámico: las razones de un conflicto”, *op. cit.*, pág. 6.

¹³ *Estudio demográfico de la población musulmana*, llevado a cabo por la organización “Unión de Comunidades Islámicas de España”, conocida como UCIDE. Se encuentra en <http://ucide.org/es/observatorio-andalusi>, 2017. Consultada por última vez el 13de junio de 2017.

¹⁴ AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Elección y Prejuicio. Discriminación de personas musulmanas en Europa*, 2012.

¹⁵ RIVAS VALLEJO, M^a PILAR: “Trabajo, Islam y Género”, en *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*, Barcelona, 2015, pág. 4.

4. PREGUNTAS

4.1. ¿Tiene base jurídica Laura para interponer dicha demanda? ¿Qué argumentaría usted para defenderla? Analice la procedencia o improcedencia del despido.

Para conocer si Laura González tiene base jurídica en la que fundamentar su demanda es necesario analizar dos derechos fundamentales: el derecho de libertad religiosa y el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

4.1.1. Protección y alcance del derecho a la libertad religiosa

El derecho de libertad religiosa se contempla, tanto en textos internacionales suscritos por España como en la propia Constitución española, como un derecho fundamental de todo individuo. Derecho fundamental que al igual que cualquier otro tiene sus límites. Conviene hacer referencia a los textos normativos donde se plasma este derecho, conocer su alcance y su relevancia para así poder determinar si el despido de Laura González fue contrario a derecho o no.

A nivel internacional la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁶, adoptada y proclamada en el año 1948, declara en su artículo 18 que: *“toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”*.

En el ámbito comunitario está el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en adelante, Convenio o CEDH)¹⁷, recoge en su artículo 9 que: *“1) Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2) La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, prevista por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”*. En el sentido del Convenio, la libertad de religión figura entre los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero igualmente es un bien preciado para los ateos, agnósticos, escépticos o los indiferentes. Esta libertad, en palabras del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH), implica, en particular, adherirse o no a una religión y practicarla o no¹⁸. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁹, coincide totalmente con el Convenio en la redacción de la libertad de pensamiento, conciencia y religión. Manifestada, en este caso, en el artículo 10.

En el ámbito nacional, la Constitución, siguiendo el sentido de los tratados ratificados por España, declara en el artículo 16 que: *“1) Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley. 2) Nadie podrá ser obligado a declarar sobre*

¹⁶ Asamblea General de Naciones Unidas, resolución 217 A (III), “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, del 10 de diciembre de 1948. Se puede encontrar en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, consultada por última vez 15 de junio de 2017.

¹⁷ Consejo de Europa en Roma, “Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”, de 4 del noviembre de 1950. BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

¹⁸ STEDH, Caso S.A.S. contra Francia, de 1 de julio de 2014 [TEDH 2014/36], ap. 125.

¹⁹ Diario Oficial Unión Europea, DOEU núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

su ideología, religión o creencias. 3) Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con Iglesia Católica y las demás confesiones”. Como desarrollo del artículo 16 CE, en el año 1980 se promulgó la LOLR. Esta ley proclama en el primer apartado del artículo segundo que: “la libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a: a) profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas”.

El derecho a la libertad religiosa contiene una doble dimensión, objetiva y subjetiva. En la objetiva, comporta una doble exigencia, a las que se refiere el tercer apartado del artículo 16. Pero esta dimensión objetiva no es la que interesa en este caso. En cuanto derecho subjetivo, la libertad religiosa tiene por su parte un doble sentido, interno y externo²⁰. Así, como dijo el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en el año 1996, el derecho a la libertad religiosa del art. 16.1 CE garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual. Pero, junto a esta dimensión interna, esta libertad, al igual que la ideológica del propio art. 16.1 CE, incluye también una dimensión externa de *agere licere* que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros²¹. La cuestión aquí es determinar si la utilización del hiyab por Laura en su trabajo forma parte o no de esta dimensión externa de la libertad religiosa.

4.1.2. El hiyab como símbolo religioso

Ninguno de los artículos transcritos, ni la Ley Orgánica de Libertad Religiosa hacen referencia explícita a la simbología religiosa. Sin embargo, la utilización de estos símbolos forma parte del derecho a manifestar libremente las propias creencias religiosas²², el cual si que está reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Convenio, en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, como en la CE y en LOLR.

Habrà que precisar si es posible considerar que el velo islámico es un símbolo del Islam y si, en consecuencia, puede hacerse valer en el legítimo ejercicio del derecho de libertad religiosa. Hoy en día en España, y en el resto de Europa, es habitual relacionar a una mujer que lleva la cabeza cubierta con la religión islámica. Sin embargo el Corán, en las dos prescripciones que se refieren a este tema²³, lo único que establece es que la mujer debe vestir con extremo decoro y a conducirse, incluso en sus propios movimientos, con sumo recato y pudor, tanto por su propio bien como por el bien del hombre. El Corán no contiene ninguna prescripción expresa que obligue a la mujer a cubrirse la cabeza y el cuello con un velo. En realidad aunque siempre se ha supuesto que el origen de la tradición es típicamente musulmana, no es así. No parece que pueda afirmarse sin más que el velo, en sus diversas formas, sea un signo religioso islámico²⁴.

En el Caso Eweida y otros contra Reino Unido, sentenciado por el TEDH, se somete a consideración el hecho de que una trabajadora de British Airways demanda a dicha empresa para

²⁰ STC de 28 de marzo de 2011 [RTC 2011\34], f.j. 3.

²¹ STC de 11 de noviembre de 1996 [RTS 1996/177], f.j. 9.

²² VIDAL GALLARDO, MERCEDES: “Las garantías procesales frente al uso del velo islámico: las razones de un conflicto”, *op. cit.*, pág. 9.

²³ Estas dos prescripciones se encuentran en el Corán, concretamente en la Aleya 31 de la Azora 24 y Aleya 59 de la Azora 33. Pueden ser consultadas en <http://arabespanol.org/coran/>, página web consultada por última vez el 15 de junio de 2017.

²⁴ RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, *op. cit.*, pág. 526.

que le indemnice por los periodos en los que no fue a trabajar debido a la negativa de la compañía a dejarle mostrar en su horario de trabajo el colgante con una cruz cristiana que llevaba como manifestación de sus creencias religiosas; el TEDH manifiesta que “la libertad religiosa es principalmente una cuestión de conciencia y pensamiento individual”, “el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión requiere opiniones que alcancen un cierto grado de contundencia, seriedad, cohesión e importancia. Si esto se cumple, el deber del Estado de neutralidad e imparcialidad es incompatible con cualquier poder por parte del Estado de valorar la legitimidad de las creencias religiosas o las formas de expresión de esas creencias”²⁵.

En el plano nacional, el Tribunal Supremo (en adelante, TS) siguió la misma línea que el TEDH y, haciendo alusión a la recién dictada sentencia, declaró que “en estos casos lo que se tiene que considerar desde la óptica del principio de libertad religiosa es el elemento subjetivo de la motivación de la conducta de vestir un determinado atuendo por motivos religiosos, y que esto no se puede sustituir por un debate sobre si las fuentes auténticas de la religión islámica consideran o no un deber el uso del velo integral por las mujeres, o si se trata de un simple elemento cultural. Porque, dado a la neutralidad del Estado en cuanto a la Religión, no cabe que se pueda inmiscuir en debates de carácter estrictamente dogmático o de moral religiosa”²⁶.

Además, en lo que se refiere al significado de los símbolos de carácter religioso, existen dos corrientes doctrinales contrarias. Por un lado, se ha considerado que estos son los tomados y aceptados como tales por la sociedad en la cual son mostrados. Por otro, parece más razonable entender que corresponde a la persona determinar si algo es para ella un símbolo religioso. En efecto, resulta difícil ver los fundamentos sobre los cuales el Estado o un tribunal pueden basarse para negar el significado simbólico a algo que ha sido identificado como tal por una persona concreta²⁷.

El TEDH ha mantenido en su jurisprudencia este último criterio. Un ejemplo de ello se encuentra en el Caso Leyla Çahin contra Turquía, sentencia de 29 de junio de 2004. En esta sentencia se afirma que “el llevar el velo islámico [...], se puede considerar que se trata de un acto motivado o inspirado por una religión o una convicción y, sin pronunciarse sobre si este acto, en todos los casos, constituye un cumplimiento de un deber religioso, el Tribunal partirá del principio de que la reglamentación litigiosa, que somete el uso del velo islámico a restricciones de lugar y de forma en las universidades, constituyó una injerencia en el ejercicio de la demandante del derecho a manifestar su religión”²⁸. Apoyando esta doctrina, en el Caso Kervanci contra Francia, el Tribunal declaró que “según su jurisprudencia, el uso de velo puede ser considerado como «un acto motivado o inspirado por una religión o una convicción religiosa»”²⁹.

En base a lo expuesto, se puede afirmar que Laura hacía uso de su derecho a la libertad religiosa cuando cubría su cabeza con el velo islámico y que este acto constituye una forma de manifestación de la religión a la que pertenece, protegida por la dimensión externa del derecho subjetivo a la libertad religiosa como derecho fundamental.

4.1.3. Límites al derecho de exteriorización de las propias creencias religiosas

Ahora bien, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en el segundo apartado del artículo 9 contiene un límite en la manifestación de la

²⁵ STEDH, Caso Eweida y otros contra el Reino Unido, de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013/12], ap. 80 y 81.

²⁶ STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613], f.j. octavo.

²⁷ MARTÍN SÁNCHEZ, ISIDORO, “Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *op. cit.*, p. 5.

²⁸ STEDH, Caso Leyla Çahin contra Turquía, de 29 de junio de 2004 [TEDH 2004/46], ap. 71.

²⁹ STEDH, Caso Kervanci contra Francia, de 4 de diciembre de 2008 [TEDH 2008/98], ap. 47.

libertad religiosa. En este sentido declara que “la libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, prevista por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.”. La LOLR también contiene un límite para este derecho en su artículo tercero al dispone que: “el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática”.

Para este asunto, la limitación que puede interesar es la referente a “la protección de los derechos o las libertades de lo demás”, puesto que la Constitución Española recoge en su artículo 38 que: “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

Podría verse en este derecho a la libertad de empresa una vía para justificar la prohibición hecha a Laura de portar el hiyab, por ello es importante profundizar en el alcance que acarrea dicho derecho.

Para ello, en primer lugar cabe hacer alusión a una sentencia del TC del año 1985, en ella el tribunal expone 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 [...]. 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. Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza”³⁰.

En segundo lugar, se puede mencionar, por su relación con el uso del uniforme, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de Baleares, aclarando antes que no tiene el mismo rango que las citadas hasta ahora del TS o del CE, puesto que las emanadas de estos dos tribunales crean una línea jurisprudencial, mientras que las de los TSJ sirven como ejemplos de las prácticas jurisprudenciales. La sentencia en cuestión es de 9 de septiembre de 2002, y declara que “no existen derechos ilimitados, y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cede si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquier de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados”³¹.

Con lo cual la libertad de empresa recogida en la CE no da derecho al empresario a pasar por alto los derechos fundamentales que se le reconocen en la Constitución a Laura González como individuo.

En el marco del TEDH, la ya mencionada sentencia sobre el caso Eweida y otros contra Reino Unido, expuso que “dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el

³⁰ STC de 19 de julio de 1985 [RTC 1985/88], f.j. cuarto.

³¹ STSJ de Baleares, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2002 [AS 2003/2], f.j. segundo.

Tribunal considera que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no³². Deben pues ponderarse el derecho de Laura a manifestar sus creencias religiosas en el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa y el derecho de la empresa a mantener una determinada imagen. El TEDH resolvió esta situación en el caso Eweida, proclamando que “aunque el objetivo de la empresa era sin duda legítimo [...]. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, por parte de otros empleados, tuvieran consecuencias negativas en la imagen de British Airways”³³. El análisis de proporcionalidad entre ambos derechos será tratado más adelante.

Por su vinculación temática con la cuestión debatida, se puede traer a colación la resolución del Tribunal Constitucional Federal Alemán de 30 de julio de 2003, sobre el despido improcedente de una dependiente de grandes almacenes por llevar velo islámico. El caso se puede resumir del siguiente modo: la dirección de unos grandes almacenes en Alemania decide despedir a una empleada de origen turco, que trabajaba en la sección de perfumería, por llevar el velo durante el trabajo, práctica que comienza a llevar a cabo al volver de su permiso por maternidad. La empresa no lo aceptó desde el primer momento y en vista de que la empleada no prescindía del velo en su horario laboral, la despidió. Ante el despido, la empleada presentó una demanda. En primera y segunda instancia le dieron la razón a la empresa, pero al llegar el caso al Tribunal Federal de Trabajo este no valoró de forma positiva la conducta de la empresa. En vista de esta resolución, los grandes almacenes deciden presentar recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional Federal Alemán.

El profesor Ángel López-Sidro López, de la Universidad de Jaén, realizó un comentario sobre esta resolución³⁴, del que se pueden extraer varias ideas relevantes.

El Tribunal Constitucional Alemán, tuvo que valorar y buscar el equilibrio entre el derecho fundamental a la libertad de confesión y creencias, recogido en el artículo 4.1º de la Ley Fundamental de Bonn, y el derecho del empresario a concretar las obligaciones laborales de sus empleados, protegidos ambos al mismo nivel. Es difícil apreciar la intensidad del conflicto, debido a que no se concreta de forma suficiente el daño que podría producir para los grandes almacenes la circunstancia de que una empleada vista un hiyab. Según la jurisprudencia constitucional alemana, los derechos fundamentales despliegan su fuerza de obrar en el tráfico jurídico privado como determinaciones de valor constitucional para los preceptos que regulen el campo jurídico de que se trate. La libertad de empleo, conforme al artículo 12.1º de la Ley Fundamental de Bonn, protege el interés del empresario para emplear en su entidad solamente a trabajadores que cumplan sus indicaciones, pero también protege el interés del trabajador respecto de su propio empleo. Es cierto que no concede ninguna protección directa contra la pérdida del puesto de trabajo provocada por una decisión privada. Pero incumbe al Estado un deber de protección de los derechos fundamentales que tenga en cuenta las disposiciones vigentes sobre el despido. Tras hacer la valoración el Tribunal manifiesta que la vestimenta de la trabajadora deriva de sus creencias, por lo que goza de la protección del derecho fundamental del artículo 4.1º, que comprende la libertad de vivir y actuar conforme a las propias convicciones y, aunque ese derecho encuentra sus límites allí donde su ejercicio tropieza con derechos coincidentes de otros de distinto parecer, concluye diciendo que no cabe reclamar contra la resolución del Tribunal del Trabajo, puesto que ha relacionado y valorado de manera plausible ambos derechos.

³² STEDH, Caso Eweida y otros contra el Reino Unido, op. cit., ap. 83.

³³ *Ibid*, ap. 94.

³⁴ LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, ÁNGEL: “Despido improcedente de una dependiente de grandes almacenes por llevar velo islámico (comentario de la resolución del Tribunal Constitucional Federal Alemán de 30 de julio de 2003”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 3, 2003.

Este caso alemán guarda muchas similitudes con el asunto objeto de estudio. Sirve como ejemplo resuelto de una misma situación, pero hay que tener en cuenta que, al contrario que la constitución española, la Ley Fundamental de Bonn (constitución alemana) dota del mismo valor al derecho de libertad religiosa y el de libertad de empresa, siendo ambos derechos fundamentales.

4.1.4. El análisis de proporcionalidad constitucional del despido.

El análisis de proporcionalidad, referido anteriormente, entre el derecho a la libertad religiosa y la medida adoptada por la dirección de Maca, S.A., opera, en palabras del TC, “como presupuesto de constitucionalidad de las medidas que restringen principios constitucionales y, más concretamente, como límite de las normas y actos que limitan los derechos fundamentales, de ahí que sea en las disposiciones constitucionales que los reconocen donde debe encontrarse el fundamento normativo de este presupuesto de constitucionalidad de la Ley. El de los derechos reconocidos en la Constitución es, en efecto, el ámbito en el que normalmente y de forma muy particular resulta aplicable el principio de proporcionalidad: así ha venido reconociéndolo este Tribunal en numerosas Sentencias en las que se ha declarado que la desproporción entre el fin perseguido y los medios empleados para conseguirlo puede dar lugar a un enjuiciamiento desde la perspectiva constitucional cuando esa falta de proporción implica un sacrificio excesivo e innecesario de los derechos que la Constitución garantiza”³⁵. El cumplimiento del principio de proporcionalidad conforme a la jurisprudencia del TC, requiere la verificación de tres requisitos, los cuales se expone en la sentencia 136/1999 del TC: “la medida debe ser idónea o adecuada para la consecución de los fines que persigue; la medida debe ser necesaria, de tal manera que no resulte evidente la existencia de medidas menos restrictivas de los principios y derechos constitucionales que resultan limitados como consecuencia del art. 57.2 CE para la consecución igualmente eficaz de las finalidades deseadas por el legislador; finalmente, la medida debe ser proporcionada en sentido estricto, de modo que no concurra un desequilibrio patente y excesivo o irrazonable entre el alcance de la restricción de los principios y derechos constitucionales que resultan afectados, de un lado, y el grado de satisfacción de los fines perseguidos con ella por el legislador, de otro”³⁶.

En nuestro supuesto, la medida tomada por la empresa Maca, S.A. es el despido de la trabajadora, los fines perseguidos con ello son mantener la uniformidad en la vestimenta de los empleados y que la imagen de la empresa no se vea afectada. Se puede afirmar que la medida no es adecuada, puesto que existen otros empleados de la sociedad que también llevan accesorios de índole religiosa (colgantes de cruces) en horario laboral y ninguno de ellos fue sancionado ni despido por ello. También se afirma que la medida no era necesaria. También se puede afirmar que la medida no es necesaria, dado que el hecho de que la empleada lleve puesto el hiyab no interfiere en el uso del uniforme, sino que el uso de ambos es perfectamente compatible. Además, no está demostrado que la imagen de la empresa fuese a verse afectada por el uso del velo islámico. La decisión de despedir a Laura González tampoco fue proporcionada en el sentido estricto, puesto que la libertad de empresa en el ordenamiento español no cuenta con la condición de derecho fundamental, mientras que la libertad religiosa sí.

En resumen, trasladando la jurisprudencia mencionada al caso concreto, se confirma que la injerencia en el derecho de libertad religiosa de Laura por usar en su trabajo el hiyab no es justificable por el derecho de empresa contenido en la CE entre los Principios Rectores de la Política Económica y Social, no solo por la supremacía del derecho fundamental frente a este, sino porque no se puede afirmar de antemano que esa manifestación de la religión islámica suponga un perjuicio para la imagen de la empresa o para la empresa en sí. Tal y como manifiesta el Juzgado de

³⁵ STC de 7 de octubre de 2010 [RTC 2010/60], f.j. séptimo.

³⁶ STC de 20 de julio de 1999 [RTC 1999/136], f.j. vigésimo tercero.

lo Social de Palma de Mallorca en una sentencia sobre un caso que guarda muchas similitudes con este, “si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren un absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho un 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”³⁷.

4.1.5. Vulneración del artículo 14 CE

El despido no solo supone la infracción del derecho de libertad religiosa por parte de la empleadora, sino que además conlleva una discriminación hacia Laura, puesto que otros trabajadores de Maca, S.A. que portan colgantes de cruces en alusión a la religión cristiana, no fueron objeto de las mismas amonestaciones y sanciones por parte de esta. La discriminación por motivos religiosos o ideológicos, es una de las causas de discriminación prohibidas en todos los tratados internacionales y comunitarios, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Existe una Directiva del Consejo, Directiva 2000/78/CE (en adelante, Directiva)³⁸, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que tiene por objeto, tal y como determina el primero de sus artículos, “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”. De ahí que en el segundo artículo se explique lo que se entiende por discriminación, “1) A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. 2) A efectos de lo dispuesto en el apartado 1: a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1; b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas”.

No obstante, la propia Directiva, en su artículo cuarto prevé que a pesar de lo dispuesto en el artículo 2, “los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la 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”.

Aun existiendo una vía para que la diferencia de trato no se considere discriminatoria, en el caso que nos ocupa, la circunstancia de que una dependiente lleve un velo islámico en su horario de trabajo no afecta en absoluto al desempeño de su actividad laboral. Un ejemplo de actividad profesional donde podría considerarse legítima y proporcionada la prohibición de usar el hiyab, podría ser la de instructor de salto en paracaídas, por el riesgo que acarrea la posibilidad de que el velo islámico se enganche o tape la visión. Por tanto, para que la actuación de la empresa pueda considerarse no discriminatoria tendría que existir una norma interna que prohibiese explícitamente el uso del hiyab y otros símbolos religiosos en apoyo de una medida de prevención de riesgos laborales. Incluso a falta de esta previsión normativa interna, el empresario podría justificar que la medida no es discriminatoria, en base al artículo cuarto de la Directiva, alegando que la diferencia

³⁷ SJS de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 [AS 2017/8], f.j. séptimo.

³⁸ DOUE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

de trato hacia Laura, si bien es por razones religiosas, responde a un requisito profesional esencial y determinante, basado en la propia naturaleza de la actividad profesional. Para ello debería explicar la razón por la que a otros empleados se les permite portar los colgantes con cruces cristianas y el hiyab a Laura no.

En el plano nacional, la Constitución también hace referencia a la discriminación. El artículo 14 CE declara que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. También la LOLR en el segundo apartado de su primer artículo manifiesta que: *“las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley”*.

En el supuesto coexisten pues dos vulneraciones de derechos fundamentales recogidos en la Constitución, por un lado el de libertad religiosa y por otro el de no ser discriminado. El TS establece jurisprudencia para estas situaciones en las que se produce la violación del derecho a no ser discriminado como consecuencia de la infracción de otro. Así, el TS en una sentencia del año 2013, aplicando la doctrina del Tribunal Constitucional³⁹, manifiesta que *“cuando la pretendida vulneración del derecho de igualdad viene unida a la de un derecho fundamental sustantivo, la de éste subsume la vulneración del derecho de igualdad. De este modo, analizada y resuelta la alegada vulneración del artículo 16 CE, no debe entrarse, como algo diferenciado en la del artículo 14 CE, pues restablecido el ejercicio de la libertad religiosa, queda ya por eso eliminada [...] la que se produciría en el de igualdad por la discriminación por motivos religiosos”*⁴⁰.

Por todo lo expuesto, se puede ratificar que Laura tiene base jurídica para interponer la demanda, ya que ha sufrido una vulneración de su derecho fundamental de libertad religiosa al prohibírsele el uso del velo islámico como forma de manifestación de sus creencias, lo que a su vez engloba una discriminación a manos de la empresa, puesto que el uso de símbolos pertenecientes a otras religiones por parte de otros compañeros no provocaron la actuación de la sociedad anónima en el mismo sentido.

4.1.6. Análisis de la calificación jurídica del despido

Queda por analizar la cuestión sobre la calificación del despido. Para ello es necesario contemplar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, estatuto o ET)⁴¹.

Laura, como trabajadora de Maca, S.A., tiene el deber básico de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (artículo 5c. ET). A su vez, la letra C del segundo apartado del artículo cuarto del Estatuto⁴², contempla el derecho de la trabajadora a no ser discriminada directa o indirectamente por diversas razones, entre las que se encuentra la religión. Deber y derecho entran en conflicto, pues la desobediencia de Laura respecto de la instrucción dada por la dirección de la sociedad anónima se fundamenta en que es una forma de discriminación hacia ella por motivos religiosos. Ciertamente es que el artículo 20 ET, titulado *“Dirección y control de la actividad laboral”* recoge que: *“el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”*, pero esta dirección y

³⁹ Esta doctrina se reitera por el TC respecto de los derechos establecidos en los artículos 23 y 28 CE en relación con el de igualdad, en STC de 16 de abril de 2007 [RTC 2007/78] y STC de 22 de diciembre de 2008 [RTC 2008/179].

⁴⁰ STS, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de 14 de febrero de 2013, op. cit., f.j. séptimo.

⁴¹ BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015.

⁴² Artículo 4.2c. ET: *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*.

control obedece al modo de realizar la propia actividad laboral y no da derecho al empresario a inmiscuirse en el derecho a la libertad religiosa de un trabajador.

Las causas alegadas por la empleadora para despedir a Laura son “la falta de disciplina y el bajo rendimiento”. Estas causas son dos de las contempladas como incumplimientos del contrato contenidos en el artículo 54.2 ET, para poder considerar un despido disciplinario. Concretamente el artículo 54, referente a este tipo de extinción del contrato, expone que: “1) *El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediando despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.* 2) *Se considerará incumplimientos contractuales:* b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo;* e) *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado”.*

El despido disciplinario puede calificarse como procedente, improcedente o nulo. Según el artículo 55.4 de dicha norma, “*el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1*”. El despido calificado como nulo, viene recogido en el artículo 55.5: “*será el que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*”.

En vista de estas definiciones y en concordancia con todo lo argumentado hasta aquí, la calificación que debe atribuírsele al despido llevado a cabo por Maca, S.A. es la de despido nulo, puesto que no solo se produjo contra la empleada una discriminación por razón de su religión, sino que se vulneró uno de sus derechos fundamentales reconocido en la Constitución.

En este punto es preciso hacer referencia a la doctrina, y posterior concreción en la legislación procesal, de la inversión de la carga de la prueba que se da en los procesos judiciales en los que se demanda un despido nulo, debido a la dificultad que tiene la parte actora de probar la existencia de la vulneración de sus derechos fundamentales. En este sentido, el Tribunal Constitucional, en la sentencia 76/2010, expone que “cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Hay que considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Aún así existe el deber por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia. El indicio debe permitir deducir la posibilidad de la lesión. Sólo una vez cumplido este deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada”⁴³.

Aunque no crea jurisprudencia es adecuado mencionar, en relación con esta doctrina, una sentencia del Juzgado de lo Social de Málaga, la cual manifestó que “al empresario no se le impone la prueba diabólica de un hecho negativo, que sería la no discriminación, sino la acreditación de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales”⁴⁴.

Esta doctrina del TS aparece después recogida en el artículo 181.2 de la Ley 36/2011, Reguladora

⁴³ STC de 19 de octubre de 2010 [RTC 2010/76], f.j. quinto.

⁴⁴ SJS de Palma de Mallorca, op. cit, f.j. segundo.

de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS)⁴⁵, que dispone que: “*En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”.

Teniendo en cuenta esto, en caso de que la demanda por despido nulo no prosperase porque Maca, S.A. prueba la razonabilidad y proporcionalidad del despido, por ejemplo, demostrando un verídico (no posible o potencial) perjuicio para la empresa, todavía podría demandarse la improcedencia del despido, basándose no en la violación del derecho de libertad religiosa, sino en la falta de acreditación del incumplimiento alegado por la empleadora en su escrito de comunicación. Como ya se dijo, la razón que da la empresa para despedir a Laura es “la falta de disciplina y el bajo rendimiento”. La “indisciplina” y la “desobediencia” no son lo mismo. La indisciplina se concretaría en “la inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad y la eficacia de la actividad laboral en orden a la producción” y la desobediencia consiste en “la falta de cumplimiento de las órdenes dictadas por los jefes laborales dentro de sus legales atribuciones para la ejecución de la tarea”⁴⁶. Aquí estaríamos hablando de una desobediencia, puesto que Laura al hacer uso del hiyab no está desatendiendo la normalidad en su puesto de dependienta, sino que sigue llevando a cabo su actividad empresarial con total normalidad, sin estar siendo menos eficaz en su desarrollo, con lo que no quedaría acreditada la falta de disciplina alegada y podría calificarse de improcedente el despido.

4.2. Además de alegar despido injustificado, Laura interpone una demanda contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos. ¿Sería jurídicamente oportuna esta demanda?

Antes de afirmar que Laura González sufrió daños y perjuicios psicológicos o morales, es necesario caracterizar esos conceptos. Dos sentencias del Tribunal Supremo sirven para delimitarlos. La STS 881/2004, en la que se proclama que: “el perjuicio y el daño moral lo comparten todas aquellas manifestaciones psicológicas que padece o sufre el perjudicado por el acaecimiento de una conducta ilícita y, que por su naturaleza u ontología, no son traducibles en la esfera económica”⁴⁷. Por su parte, la STS 474/1995, expone que: “como daño moral puede entenderse toda aquella detracción que sufre el perjudicado damnificado y que supone una intromisión perturbadora de su personalidad que no cabe integrar en los daños materiales”⁴⁸.

Los episodios de ansiedad sufridos por Laura y el consecuente informe médico donde se le diagnostica depresión aguda, constatan que sufrió un daño moral durante el periodo en el que iba al trabajo con el velo islámico. Aunque dicho informe no existiese, la vulneración sufrida por Laura de su derecho a la libertad religiosa, derecho fundamental recogido en la CE, sería la conducta ilícita que lleva apareja los daños morales, puesto que, como dice la sentencia del TS de 9 de junio de 1993, “declarada la violación del derecho se presume la existencia del daño moral y nace el derecho a la indemnización del mismo”⁴⁹.

Los episodios de ansiedad fueron causados a Laura por la infracción del derecho de libertad religiosa, pero otra causa fue el cambio en la “atmósfera laboral” cuando comenzó a hacer uso del hiyab en su trabajo, sin que ello afectara su desempeño habitual, la “atmósfera laboral” cambia. Comienza a recibir burlas, comentarios a sus espaldas y quejas de sus compañeros, que además de contribuir a causarle la ansiedad, influyeron en su rendimiento laboral. En vista de esta situación,

⁴⁵ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

⁴⁶ POQUET CATALÁ, RAQUEL: “El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario”, en *IUSLabor* 3/2014, pág. 3.

⁴⁷ STS, Sala de la Civil, de 22 de septiembre de 2004 [RJ 2004/5681], f.j. séptimo.

⁴⁸ STS, Sala de lo Civil, de 22 de mayo de 1995 [RJ 1995/4089], f.j. segundo.

⁴⁹ STS, Sala de lo Social, de 9 de junio de 1993 [RJ 1993/4553], f.j. segundo.

surge la cuestión de si Laura González fue víctima de acoso moral laboral, conocido como *mobbing*, con la consecuente vulneración de otros de sus derechos fundamentales.

Como explica Morán Astorga, en su artículo sobre el *mobbing*, fue el etólogo Konrad Lorenz el primero que utilizó el concepto de *mobbing* para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor en tamaño con la finalidad de ahuyentarlo y proteger al grupo. Aunque el *mobbing* es un fenómeno antiguo, no fue hasta la década de los 80, cuando Heinz Leymann, el psicólogo alemán, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa⁵⁰.

En 1992, Leymann, propone la siguiente definición del término: “El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido a ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente y durante largo tiempo”⁵¹. Tal y como señalan las autoras de este artículo, lo más relevante del concepto es que el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte, pero que es muy destructiva. Si cada acto que supone un ataque se toma por separado, no resulta realmente grave; es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. Hacen daño no solo los insultos, sino también las insinuaciones y comentarios mal intencionados así como los actos de no-comunicación. Estos pequeños actos agresivos, que suelen comenzar con una sencilla falta de respeto se transforman progresivamente en verdaderas conductas perversas que tienen graves consecuencias para la salud psicológica de las víctimas⁵².

En relación con el concepto de *mobbing*, resulta apropiada la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 28 de noviembre de 2003⁵³, frente a la cual fue inadmitido recurso en instancia superior, confirmando lo sentenciado en ella. Jjunto a la definición dada por Leymann para el concepto menciona dos más. La primera de ellas es la precisada por la Comisión Europa, el 14 de mayo de 200, entendiéndolo como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío”. Se infiere de esta sentencia que el acoso puede darse en sentido descendente, horizontal e incluso de forma ascendente⁵⁴. En este supuesto estamos hablando de un *mobbing* horizontal, donde el sujeto activo son trabajadores de su misma o equivalente posición dentro de Maca, S.A.

La segunda definición contenida en la citada sentencia es jurídica, de acuerdo con ella, el *mobbing* define como “la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral”. En relación con esta definición jurídica y el alcance que tiene el *mobbing*, cabe hacer mención a otra sentencia de un Tribunal Superior de Justicia, en este caso el de Andalucía, la cual manifiesta que: “el acoso moral u hostigamiento del trabajador, denominado *mobbing*, incluido entre los atentados contra el derecho fundamental a la integridad física y moral contemplado en el artículo 15 de la Constitución Española, se define como “la agresión del empresario o de alguno de sus empleados a un trabajador, con el consentimiento y tolerancia de

⁵⁰ MORÁN ASTORGA, CONSUELO: “*Mobbing*. Persecución o psicoterror en el trabajo”, en *Rev. Capital Humano*, núm. 151, 2002, pág. 44.

⁵¹ OLMEDO, MARGARITA y GONZÁLEZ, PALOMA: “La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del *mobbing*, su evaluación, prevención y tratamiento”, en *Rev. Acción Psicológica*, junio 2006, vol. 4, nº 2, pág. 109.

⁵² *Ibid*, pág. 110.

⁵³ STSJ de País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de noviembre 2003 [AS 2004/669], f.j. tercero.

⁵⁴ GASCO-GARCÍA, ENRIQUE: “Acoso moral laboral o *mobbing*”, en *Documentos de trabajo. Seminario permanente de ciencias sociales*”, Universidad de Castilla- La Mancha, núm. 23, 2011, pág. 8.

aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, conducta repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste", el mobbing se identifica pues con conductas en el ámbito laboral que tienen por objeto destruir las redes de comunicación de las víctimas que las sufren, erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad hasta conseguir finalmente el abandono voluntario del trabajo mediante el daño progresivo y continuo a la dignidad del trabajador"⁵⁵. De este fundamento jurídico se extrae que las personas que sufren situaciones de acoso moral en su trabajos ven vulnerado su derecho fundamental a la integridad física y moral, recogido en la Constitución de la forma que sigue: *"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.[...]"*.

La misma sentencia concluye diciendo que el mobbing se considera como "una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador afectado que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente. Los elementos que definen el llamado acoso laboral o mobbing son: a) existencia de una real y efectiva presión; b) que sea de naturaleza laboral; c) tendenciosa y d) reiterada en el tiempo"⁵⁶.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que no todo conflicto entre empresario y trabajador supone la existencia de un hostigamiento laboral. La vinculación entre el trabajo y los episodios de ansiedad vividos por Laura, no es suficiente por sí sola para conceptuar la situación como mobbing y exigirle responsabilidad al empresario. En palabras de la recién citada sentencia del TSJ de Andalucía: "no basta para justificar el resarcimiento la relación objetiva entre conflictos laborales y daños psíquicos, porque el conflicto es inherente a las relaciones laborales y los daños psíquicos pueden estar motivados por una especial sensibilidad del trabajador. Para apreciar que se ha producido la afectación psíquica en el entorno laboral y producir una consecuencia jurídica como es la correspondiente indemnización por daños y perjuicios será necesario en el curso del procedimiento alegarlo y probarlo aunque sólo sea de manera indiciaria, porque puede ocurrir que nos encontremos ante un enfermedad psíquica o una sensibilidad especialmente marcada de un trabajador cuyo entorno objetivamente considerado no es efectivamente hostil, lo que se denomina mobbing subjetivo, caracterizado por la inexistencia de conductas o actuaciones de hostigamiento psicológico"⁵⁷.

En vista de estas definiciones, el ámbito correcto donde debería situarse la figura del mobbing es el propio de los derechos fundamentales. Específicamente en el ámbito del derecho a la dignidad recogido en el artículo 10.1 CE, que dispone que: *"1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"*; en el de la integridad física y moral, expuesto en el artículo 15 CE (ya transcrito anteriormente); y sin dejar de lado el derecho al honor, garantizado en el artículo 18 CE, y a la igualdad y no discriminación de artículo 14 CE⁵⁸.

⁵⁵ STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 8 de mayo de 2007, [AS 2007/3634], f.j. segundo.

⁵⁶ *Ibidem*

⁵⁷ STSJ de Andalucía, *Ibid*, f.j. tercero.

⁵⁸ VALVERDE ASENCIO, ANTONIO JOSÉ, "Contratación temporal sucesiva y acoso moral en el trabajo: la preterición como presupuesto del mobbing y sus consecuencias jurídicas", en *Rev. Temas Laborales*, núm. 75, 2004, pág. 254.

Así mismo, tal y como se indicó en la respuesta a la primera pregunta, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores al enumerar los derechos laborales, hace expresa mención al acoso en el segundo apartado, declarando que los trabajadores tienen derecho a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo ello la protección debida a frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, etc. Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, se puede afirmar que Laura fue el sujeto pasivo de un acoso moral laboral por razón de su religión y que, además de la injerencia hecha en su derecho de libertad religiosa por la empleadora, vio vulnerada su dignidad y su derecho a la integridad física y moral.

El tema ahora es determinar si es correcto presentar dos demandas, una alegando despido nulo por violación del derecho de libertad religiosa y otra por daños y perjuicios psicológicos, o si por el contrario cabe acumular ambas pretensiones en una sola demanda.

La LRJS, que derogó la Ley de Procedimiento Laboral, regula, en el Capítulo XI del Segundo Título, “La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”. El artículo 177, primero de los del mencionado capítulo, deja claro que Laura está legitimada para presentar una demanda contra el acoso sufrido, declarando que: *“cualquier trabajador o sindicato, que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados [...] derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y de acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento [...]”*.

En relación con la legitimación pasiva de la demanda por daños y perjuicios, el propio artículo 177 en su cuarto apartado dispone lo siguiente: *“La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, [...]. Corresponderá a la víctima, [...], elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, [...]”*. Por ende, Laura puede presentar la demanda contra el empresario, aunque el acoso moral laboral no la haya llevado a cabo él directamente. En esta línea, el artículo 1903 del Código Civil (en adelante, CC)⁵⁹, proclama que: *“la obligación que impone el artículo anterior⁶⁰ es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder”*.

El artículo 184 LRJS establece que las demandas por despido se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva. Dicho artículo 26.2 dispone que: *“lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”*.

Hace falta dejar constancia de que la indemnización que pide es compatible con la que le corresponde por la extinción del contrato de trabajo. De esta forma lo declara el artículo 183.3 LRJS

⁵⁹ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889.

⁶⁰ Artículo 1902 CC: *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*.

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”.

En relación con dicho artículo, se puede citar la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de junio de 2001, que expone que: “no es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”⁶¹. La doctrina del TS, en sentencia de 23 de marzo del 2000⁶², insiste en que debe existir solicitud indemnizatoria, alegación y prueba sobre los daños a compensar.

Si aplicamos esta jurisprudencia al caso que nos ocupa se puede afirmar que Laura González está legitimada para presentar la demanda para que la empresa le indemnice los daños morales sufridos, siendo esta indemnización compatible con la que le corresponde por los salarios no recibidos al ser despedida. La demanda es oportuna, puesto que la trabajadora tiene derecho a pedir una indemnización por los daños morales en ella causados. Los cuales están probados por la vulneración de su derecho de libertad religiosa y subsidiariamente, en caso de que esta vulneración no pudiese ser probada, por los episodios de ansiedad que sufrió y el informe médico en el que se le diagnostica depresión aguda.

4.3.¿Que pensaría usted, si en vez del uso del hiyab en el puesto de trabajo, se tratase de un nikab o burka?

El burka es una especie de funda amplia y pesada que cubre totalmente el cuerpo de la mujer y se encaja en la cabeza. Únicamente tiene una pequeña rejilla tupida de tela a la altura de los ojos para que la mujer pueda ver el exterior pero que impide que pueda ser vista⁶³. El nikab es una prenda que cubre todo el cuerpo hasta la rodilla y sólo deja libre la zona de los ojos⁶⁴. Los distintos modelos de velos no son tanto signos identificativos de las creencias religiosas de la mujer musulmana, sino que obedecen al cumplimiento de una tradición cultural o de una Ley procedente de un Estado ajeno al nuestro⁶⁵.

El origen de la tradición de llevar velo por las mujeres, pese a lo que la sociedad occidental da por supuesto, no es musulmana, sino que se remonta a un texto legal asirio del siglo XIII a d. C., que restringió su uso a las mujeres nobles y prohibió a prostitutas y a las mujeres del campo llevarlo. En la Arabia preislámica, el pañuelo era signo de respetabilidad, pues, entre otras cosas, distinguía a las mujeres libres de las esclavas. Lo cual explica el hecho de que en los primeros años del Islam las mujeres no portasen el velo y que desempeñasen un rol muy activo en la sociedad, hasta que los hombres decidieron adoptar una estricta postura de liderazgo religioso patriarcal, junto con una interpretación radicalizada y extrema del Corán. De esta forma se introdujo el burka en Afganistán a principio del siglo XX, pero hasta la década de los 50 su uso no se generalizó en la población, sino que seguía siendo un símbolo diferenciador de clases. Posteriormente, bajo el mandato de los

⁶¹ STS, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2001 [RJ 2001/5931], f.j. primero.

⁶² STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2000 [RJ 2003/3121], f.j. sexto.

⁶³ VIDAL GALLARDO, MERCEDES: “Las garantías procesales frente al uso del velo islámico: las razones de un conflicto”, *op. cit.*, pág. 15.

⁶⁴ GARCÍA VÁZQUEZ, SONIA: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, nº 17, A Coruña, 2013, pág. 377.

⁶⁵ RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, *op. cit.*, pág. 528.

talibanes, el burka fue impuesto obligatoriamente a todas las mujeres⁶⁶.

El uso del velo integral por mujeres musulmanas, en nuestra sociedad es relativamente reciente. Debido al incremento de la población inmigrante. No ha sido solo uno el país europeo que se ha visto en la necesidad de regular y dar soluciones políticas y jurídicas a las situaciones causadas por la religión musulmana. En el ámbito europeo destaca Francia, que aprobó la Ley sobre la ocultación de la cara en los espacios públicos, de 11 de octubre de 2010, lo que lleva implícita la prohibición del uso del burka o el nikab en los estos espacios. El Gobierno francés para aprobarla se apoyó en la laicidad del Estado, en el principio de salvaguarda de la dignidad de las personas, la igualdad de sexos y la seguridad pública. Una ciudadana francesa de origen pakistaní demandó esta ley ante el TEDH, por considerar que la realiza una injerencia en el ejercicio de su derecho a la libertad de religión contenido en el artículo 9 del Convenio, al prohibir a las mujeres musulmanas el uso de un símbolo característico de sus creencias en los lugares públicos. El Tribunal, en la sentencia⁶⁷ del año 2014, que dio respuesta a la demanda, manifestó que la restricción a la libertad de religión no iba en contra del Convenio, puesto que *“constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”*⁶⁸. En el año 2011 Bélgica aprobó una ley por la que se prohíben las prendas que ocultan totalmente o de forma principal el rostro en los espacios públicos. Se convirtió así en el segundo país en prohibir por ley el uso público del velo integral. Restricciones menores del velo integral islámico llevaron a cabo otros países de Europa, como son Italia, los Países Bajos, Alemania o Reino Unido.

En el ámbito nacional se presentó en el año 2010 una moción instando al Gobierno *“a realizar las reformas legales y reglamentarias necesarias para prohibir el uso en espacios o acontecimientos públicos que no tengan una finalidad estrictamente religiosa, de vestimentas o accesorios en el atuendo que provoquen que el rostro quede completamente cubierto y dificulten así la identificación y la comunicación visual, al suponer esa práctica una discriminación contraria a la dignidad de las personas y lesivas de la igualdad real y efectiva de los hombres y mujeres”*⁶⁹. La moción fue votada y aprobada el 23 de junio de 2010, con 131 votos a favor y 129 en contra⁷⁰. Sin embargo, a día de hoy, el legislador español no ha adoptado la medida legislativa solicitada en dicha moción, lo que demuestra la trascendencia y dificultad que entrama este tema en nuestra sociedad, tanto social, como política y jurídicamente.

Un mes antes de la mencionada moción, en mayo de 2010, el ayuntamiento de Lérida (Cataluña), aprobó una ordenanza municipal de civismo y convivencia, en la que se establecía la prohibición del uso del burka y del nikab en los edificios y equipamientos municipales, por razones de seguridad, convivencia, civismo e igualdad. Contra esta ordenanza la Asociación Watani por la Libertad y la Justicia, presentó recurso especial de protección de los derechos fundamentales ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁷¹. La sala desestimó el recurso, por lo que la Asociación presentó recurso de casación ante el Tribunal Supremo. La sentencia del Tribunal Supremo estimó el recurso y declaró la vulneración del derecho de libertad religiosa, artículo 16 CE, al no existir, como exige el primer apartado del artículo, una ley previa con base a la que pudiera limitarse el ejercicio de tal libertad en lo relativo al uso del

⁶⁶ GARCÍA VÁZQUEZ, SONIA: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial”, *op. cit.*, pág. 378; ARECES PIÑOL, M^a TERESA: “La prohibición del velo integral islámico, a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32, 2013, págs. 4 y 5.

⁶⁷ STEDH, Caso S.A.S. contra Francia, *op. cit.*

⁶⁸ Artículo 9.2 CEDH.

⁶⁹ Boletín Oficial Cortes Generales, Senado, serie I, n.º. 484, de 21 de junio de 2010, pág. 16.

⁷⁰ Diario de Sesiones del Senado, n.º. 85, de 23 de junio de 2010.

⁷¹ STSJ de Cataluña, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de 7 de junio de 2011 [JUR 2011/291592].

atuendo cuestionado⁷². Es decir, el TS declaró contraria a derecho la ordenanza, pero no por considerar que estaba en contra del derecho a manifestar la libertad de religión, sino porque un Ayuntamiento no tiene competencia para llevar a cabo esa prohibición.

Cierto es que las medidas llevadas a cabo en Francia y Bélgica, así como el intento del Ayuntamiento de Lérida, son extremas y se inmiscuyen en el derecho a la libertad religiosa y a la propia imagen de la población musulmana, en especial. Pero considero que es una medida necesaria, pues el velo integral atenta contra la dignidad de las mujeres y contra la igualdad entre estas y los hombres. La igualdad entre géneros es uno de los valores de las sociedades europeas, algo por lo que llevan décadas luchando. Es entendible que se creen medidas para evitar que la sumisión de la mujer al hombre, representada por estas vestimentas, haga peligrar la igualdad.

Como dice M^a Teresa Areces Piñol, el uso de las ropas específicas para la mujer musulmana, tiene un único fundamento, ocultar cualquier parte del cuerpo que pueda llevar a consideraciones o sentimientos de atracción sexual o emocional por parte de cualquiera que no sea su marido o su futuro marido. Partiendo de un origen que pretendía la dignificación de la mujer respecto de otras de clase más baja, en la actualidad el velo integral representa el papel que se pretende que ocupe la mujer en la sociedad civil y en la escena pública, ubicada siempre en una posición muy inferior frente a los hombres⁷³. Las mujeres que visten burka o nikab viven en un entorno machista. En sus países son muchas las que se tienen que enfrentar al repudio, a la lapidación, a la mutilación genital, a los crímenes de honor y a los matrimonios concertados, sin que tengan derechos con los que defenderse. Están a merced de su marido, padre o cualquier otro hombre de la familia, en una posición de sumisión total. Como señala Claudia de Miranda Avena “ponerse un velo es un signo externo de adhesión a un proyecto de vida a la que la mujer no podrá renunciar, so pena de traición moral y expulsión de la comunidad de creyentes (*umma*)”⁷⁴.

Otra cuestión es la de si estas mujeres llevan el velo integral de forma voluntaria o si lo hacen porque son coaccionadas por su entorno. El TS entra en esta cuestión en la sentencia de 14 de febrero de 2013, exponiendo que: “partiendo de que la mujer en nuestra sociedad tiene a su disposición medidas adecuadas [...], y para reaccionar contra imposiciones de las que, en su caso, pretenda hacerse víctima, obteniendo la protección del poder público, no consideramos adecuado que, para justificar la prohibición que nos ocupa pueda partirse del presupuesto de que la mujer, al vestir el velo integral, lo hace no libremente sino como consecuencia de una coacción externa contraria a la igualdad de la mujer”⁷⁵. Posiblemente existen mujeres que decidan ejerciendo su libertad de opción vestirse con el velo integral, pero “en muchas ocasiones el reconocimiento formal de la libertad y de la igualdad no siempre se traduce en el hecho de que las personas sean más libres y más iguales, y mucho menos las mujeres lastradas por siglos de marginación y discriminación. Los derechos fundamentales no son simples abstracciones, requieren un contexto de libertad e igualdad donde puedan ser aplicados y ejercidos. Afirmar que quien vive inmersa en un contexto de ausencia de libertades, ejerce libremente su libertad religiosa puede resultar una falacia”⁷⁶.

Ni las leyes que prohibieron el uso del velo integral en los espacios públicos de Bélgica y Francia,

⁷² STS, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de 14 de febrero de 2013, op. cit, f.j. decimocuarto.

⁷³ ARECES PIÑOL, M^a TERESA: “La prohibición del velo integral islámico, a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo”, op. cit, pág. 6.

⁷⁴ DE MIRANDA AVENA, CLAUDIA: “Perspectivas sobre el velo islámico: Especial referencia a la doctrina del margen de apreciación en la jurisprudencia internacional”, *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, Vol. 11, 2010, pág. 17.

⁷⁵ STS de 14 de febrero de 2013, op. cit., f.j. décimo.

⁷⁶ GÓMEZ SÁNCHEZ, YOLANDA: “El pañuelo islámico: la respuesta europea”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 28, 2012, págs. 149 y ss.

ni la jurisprudencia del TEDH, ni el TS en su sentencia sobre la ordenanza del Ayuntamiento de Lérida tuvieron en cuenta el daño que causa en el cuerpo de una mujer el uso una prenda que tapa por completo su cuerpo. La principal preocupación es la déficit de Vitamina D que sufren estas mujeres, debido a la falta de exposición de la piel a la luz ultravioleta. Tal y como se indica en la revista *Pediatría Atención Primaria*, la vitamina D es un nutriente vital, que interviene en la homeostasis de calcio y en otras múltiples funciones en diversos  rganos. El déficit de esta vitamina se asocia con raquitismo y osteomalacia. En las últimas décadas numerosos estudios muestran el resurgir del raquitismo nutricional y sugieren que la vitamina D está implicada en el mantenimiento de la inmunidad natural, en la prevención de infecciones, enfermedades autoinmunes, 15 tipos de cáncer, osteoporosis, enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipos 1 y 2 y enfermedades psiquiátricas. Su fuente principal es el sol, también se puede obtener por la ingesta de algunos alimentos, pero es una vitamina muy escasa en la mayoría de los que se consumen habitualmente (solo el 10% de la necesaria puede obtenerse con la dieta)⁷⁷. Un artículo del *digital journal*⁷⁸ (red global de noticias que cuenta con contribuyentes de todo el mundo), en el año 2009, declaraba que los médicos irlandeses alertaban de que las mujeres que usan el burka tienen un mayor riesgo de fracturarse la pelvis durante el parto debido a la deficiencia de Vitamina D, provocada por la falta de exposición a la luz solar. También que los niños nacidos de mujeres con esta deficiencia son más propensos a las convulsiones la primera semana de vida. De esto se deduce que las mujeres que salen a la calle vestidas con un burka o un nikab no est n obteniendo la cantidad suficiente de Vitamina D que se cuerpo necesita.

Las prohibiciones del velo integral en espacios públicos se apoyan en el orden público. La Constitución española reconoce, en el artículo 16.1, el orden público como único límite para la manifestación de la libertad religiosa. También lo declara el artículo 3 LOLR, en perfecta sintonía con el artículo 9 del CEDH, “*el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática*”. Como explica Diego Córdoba Castroverde, el concepto de “orden público constitucional” se identifica con el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas de terceros, pero abarca algo más: la situación del normal funcionamiento de las relaciones sociales en atención a los principios y valores esenciales de la misma. Se vendría a entender el orden público como mantenimiento o conservación del orden social y constitucional establecido⁷⁹. Por ello, el concepto de orden público engloba las nociones de seguridad, orden en sentido estricto, tranquilidad y sanidad pública.

Podría basarse la prohibición del velo en la necesidad de seguridad, puesto que, como expone M  Teresa Areces Piñol, el ocultamiento de la cara trae como consecuencia privar a la persona, sujeto de derecho y miembro de la sociedad, de toda posibilidad de poderlo individualizar por su cara. La individualización es una condición relacionada con la esencia de toda persona, con lo cual, la prohibición del velo integral islámico en los lugares accesibles al público responde a una necesidad social propia de una sociedad democrática. Se desprende de esto que los poderes públicos pueden considerar que ocultar la cara puede ser un peligro para al funcionamiento de la sociedad así

⁷⁷ ALONSO LÓPEZ, C., URETA VELASCO, N., PALL S ALONSO, CR., Grupo PrevInfad: “Vitamina D profiláctica”, *Pediatr. Aten. Primaria*, num.12, 2010, págs. 495- 510.

⁷⁸ STUIJT, ADRIANA: “Women could endanger their health by wearing burqas”, en *Digital Journal*, 8 de mayo de 2009, [Http://www.digitaljournal.com/article/272307#ixzz4j7rW6LD1](http://www.digitaljournal.com/article/272307#ixzz4j7rW6LD1), consultada por última vez 15 de junio de 2017.

⁷⁹ CÓRDOBA CASTROVERDE, DIEGO: “Orden público y no discriminación por motivos identitarios”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 17, 2013, pág. 294.

concebida y debe por tanto, intervenir⁸⁰.

Las leyes mencionadas de Francia y Bélgica, así como las medidas parciales de prohibición llevadas a cabo por otros países y la ordenanza del ayuntamiento de Lérida regulan, o intentaron regular, el uso del velo integral islámico en espacios públicos. En cambio sobre el uso de estas prendas (burka y nikab) en el ámbito laboral privado no hay ninguna legislación o jurisprudencia que traer a colación.

En mi opinión esto se debe a que una mujer musulmana que porta estas prendas lo hace porque está de acuerdo con la idea de que las mujeres deben no mostrarse en público y no relacionarse más que con su marido y los hombres de su familia. “Está de acuerdo” o no le queda otro remedio para que su familia no la repudie. En ambos casos, el que una mujer lleve puesto un velo integral islámico provoca que, en palabras de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, “esta vea limitado su rol en la sociedad, su vida profesional y además obstaculiza sus actividades sociales y económicas”⁸¹. Con lo cual, resultaría ilógico que alguien que lleva estas prendas quiera, o que la misma familia que le coacciona para que se las ponga le permita, formar parte de la vida laboral en nuestro país, puesto que el rostro tiene un papel importante en la interacción social y el trabajar requiere un contacto con la sociedad. En contra de mi opinión, hay mujeres musulmanas que defienden que lo llevan como forma de reivindicación de su cultura y su religión, una forma de protesta contra quién considera que su uso representa su sometimiento a los hombres y les impide formar parte de la sociedad. Sobre este tema habla Ana Dávila en un artículo titulado “Feministas con burka”, al relatar la interrupción de un grupo de feministas “veladas” en una conferencia en Francia. Estas mujeres “denuncian la discriminación hacia la mujer musulmana, el monopolio occidental de su defensa y reclaman que sean ellas mismas las que se protejan, sólo ellas tienen ese derecho. Son mujeres musulmanas que no ven ningún problema en combinar la fe del discurso *oficial* del hombre musulmán tradicional, el papal de la mujer musulmana y el feminismo. Estas mujeres afirman que la primera obligación de la mujer musulmana es el pudor, así que defender sus derechos empieza en reclamar el derecho de la mujer a llevar un velo, sea cual sea su largo y tape lo que tape”⁸².

Si Laura González fuese una de estas mujeres y pese a comenzar a vestir con un burka o un nikab quisiese seguir formando parte de la plantilla de Maca, S.A., mi opinión con respecto a la nulidad del despido cambia.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, como ya se expuso en la respuesta a la primera pregunta, contiene en su artículo cuarto una vía para la desigualdad de trato en el trabajo. Permite la desigualdad por razón de la religión cuando esta se base en un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En primer lugar, el cumplimiento de la exigencia del uso de uniforme a todos sus trabajadores podría ser un objetivo legítimo alegado por la empresa, exigencia que no puede cumplir una trabajadora que lleve velo integra, porque no cubre solo su cabeza, sino todo su rostro (a excepción de los ojos en el caso del nikab) y su cuerpo. Cualquier uniforme representativo de unos almacenes de ropa quedaría totalmente tapado y, por tanto, desvirtuado, por el velo integral. No es comparable, por tanto, con un hiyab o una kippa, que puede considerarse como “un accesorio” del uniforme y no

⁸⁰ ARECES PIÑOL, M^a TERESA: “La prohibición del velo integral islámico, a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo”, *op. cit.*, pág. 40.

⁸¹ Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, Resolución 1743, “Islam, Islamism and Islamophobia in Europe”, 23 de junio de 2010, ap. 15. Se puede encontrar en: <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-en.asp?FileID=17880&lang=en>, consultada por última vez el 15 de junio de 2017.

⁸² DÁVILA, ANA: “Feministas con burka”, en *Revista Epoca*, núm. 1303, 2010, pág. 34.

atenta contra este. Además, podría cometerse un fraude de identidad al no saber quién hay debajo del velo integral, de forma que puede estar yendo a trabajar una persona distinta a la que está contratada. En base a esto puede considerarse que prohibirle a una trabajadora el uso del velo integral es un requisito proporcionado.

En segundo término, el empresario podría alegar que la trabajadora que lleva todo el cuerpo cubierto, incluida la cabeza, pierde capacidades para llevar a cabo su trabajo. Un tipo de prenda que cubre los ojos con una rejilla tupida, impide que quién la usa puede ver normalmente, puesto que el enmallado que la compone limita la visión lateral haciendo perder la ubicación espacial, ejerciendo además una fuerte presión sobre la cabeza⁸³. Hay que hacer mención al hecho objetivo de que llevar todo el rostro cubierto por un velo impide que la persona que lo lleve interactúe y se relacione de forma “normal”, lo cual supone un requisito indispensable en una dependiente de una tienda de ropa que está en continuo contacto con los clientes.

Por último, se podría razonar que la imagen de la empresa puede resultar afectada. Si bien esta alegación seguiría siendo subjetiva, al no estar demostrado. En mi opinión, el hecho de que en unos almacenes de ropa una empleada lleve un hiyab daría una buena imagen de la empresa, puesto que supone que ésta no discrimina por razón de la religión y que está a favor de la integración de los inmigrantes en el trabajo. Sin embargo, si la misma empresa de ropa tiene como dependiente a una mujer con un velo integral, en vez de verse como una empresa que promueve la multiculturalidad y libertad religiosa, podría verse como una que, pese a vender ropa occidental para lucrarse, apoya la desigualdad entre géneros y la sumisión de la mujer al hombre que representa en nuestra comunidad el vestirse con ese tipo de prendas.

Por estas razones yo estaría de acuerdo con que una empresa pudiese prohibir a una empleada el uso de burka o nikab. Pero no porque sea una forma de manifestación de una religión, lo que supondría una discriminación, sino porque va en contra del interés y de las normas de la empresa y porque puede afectar a la relación de la dependiente con los clientes y compañeros. Como no es por motivos religiosos no sería una prohibición expresa de usar un velo integral islámico en horario de trabajo, sino una prohibición de taparse el rostro y de vulnerar la exigencia de llevar el uniforme. Es decir, estaría equiparado llevar un burka, con llevar un buzo, una túnica o una careta.

4.4.¿Ocurriría lo mismo si fuese una cruz cristiana o una kippa judía?

En el caso de que algún empleado portase una cruz cristiana o una kippa judía, pese a la prohibición de Maca, S.A. de hacerlo, estaríamos exactamente en el mismo supuesto en el que está Laura González al hacer uso del velo islámico en su horario de trabajo.

La cruz es conocida como el símbolo representativo de la religión cristiana, pero no hay nada en La Biblia que haga referencia a la obligación de llevarla. La kippa judía, especie de pequeño gorro redondo, es uno de los símbolos más representativos de esa religión. Su uso es obligatorio para entrar en lugares de culto, como son las sinagogas, cementerios o lugares sagrados. Su origen se remonta al Talmud, “Tratado de casamientos”, 31:1., donde simboliza la necesidad de tener presente en todo momento que Dios está por encima de los hombres, mujeres y las cosas. Se puede afirmar que los judíos se cubren la cabeza como una señal de respeto a la autoridad de Dios⁸⁴.

Independientemente de que las fuentes de una u otra religión consideren una obligación o no el

⁸³ CATALÁ RUBIO, SANTIAGO: “Libertad religiosa de la mujer musulmana en el Islam y uso del velo”, en MOTILLA DE LA CALLA, AGUSTÍN, *El pañuelo islámico en Europa*, Madrid, 2009, pág. 21.

⁸⁴ CORONAS TEJADA, LUIS: “Manifestaciones exteriores en la simbología religiosa judía”, en *Seminario sobre iconología y simbolismo en el Siglo de Oro: Congreso sobre humanismo y Renacimiento (1994)*, Úbeda, 1998, págs. 41-52.

hecho de portar estos dos símbolos o que los reconozcan como tales, una persona que lleva consigo una cruz cristiana o una kippa lo hace como forma de manifestación de sus creencias religiosas. Como ya quedó reflejado en el primera pregunta, frente a la corriente doctrinal que considera que los símbolos religiosos son los tomados y aceptados como tales por la sociedad en la que son mostrados, el TEDH apoya la doctrina que defiende que corresponde a cada persona determinar lo que para ella es un símbolo que representa sus creencias religiosas, puesto que el Estado o un Tribunal no es nadie para negar el significado simbólico a algo que fue identificado como tal por una persona.

El derecho a manifestar las creencias se contempla dentro del derecho de libertad religiosa contenido en el artículo 16 de la Constitución, como recoge el segundo artículo de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa: *“la libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a: a) Profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas”*. En el ámbito comunitario, el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, también reconoce la libertad de manifestar la religión. Lo hace en primer apartado de su artículo 9, referido a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, al disponer que: *“toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de [...] manifestar su religión o sus convicción individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos”*.

En Europa en general, y en España en particular, la religión predominante siempre ha sido la cristiana. La sociedad está acostumbrada a ver piezas de joyería (collares, anillos, etc.) con cruces cristianas, e incluso la imagen de este símbolo grabada en la piel. Por el contrario, ver a una mujer haciendo uso del velo islámico, sea este integral o no, es menos común y llama más la atención. Lo mismo ocurre al ver a un hombre con una kippa judía o a un hombre sij con un turbante. Ya no solo porque no son símbolos religiosos perteneciente a la religión que más imperó en la historia del continente, sino también por su gran visibilidad, debido a sus dimensiones, no comparables con las de un colgante con una cruz (por muy grande que sea), y al lugar donde se llevan. En mi opinión esta es la causa de que, en España, no existan sentencias dando respuesta a reclamaciones para la protección del derecho a la libertad religiosa por personas a las que se les prohíba portar cruces cristianas durante su horario laboral. El cristianismo y sus manifestaciones es algo a lo que la sociedad esta acostumbrada, por lo que los empresarios no ven en esos accesorios un atentado contra la imagen de sus empresas.

En la jurisprudencia del TEDH si que existe, al menos un caso, en el que un empleado de una empresa pide la protección de su derecho a la libertad religiosa ante la negativa de la empresa a que portase una cruz cristiana durante su horario laboral. Es el caso de Eweida y otros contra Reino Unido⁸⁵, de 15 de enero de 2013. Aunque el caso ya ha sido tratado anteriormente, es este el lugar indicado para tratarlo en mayor detalle.

El caso consta de 4 demandas. Dos de ellas no tienen que ver con el uso de símbolos religiosos en el trabajo, por lo que no son objeto de este trabajo. Una tercera, presentada por la señora Chaplin, pese a tratar el uso de estos símbolos en una institución pública (no en el ámbito de empresas privadas) será de ayuda más adelante. Queda, por tanto, la que le da nombre al caso, presentada por Eweida, empleada de British Airways, compañía privada. Los antecedentes del caso se pueden resumir de la forma siguiente. La empresa Bristish Airways requiere que todos sus empleados en contacto con el público (como Eweida) lleven uniforme. Establece unas reglas detalladas sobre el uso de accesorios

⁸⁵ STEDH, Caso Eweida y otros contra el Reino Unido, op.cit.

femeninos con el uniforme, disponiendo que: *“cualquier accesorio o prenda de vestir que el empleado, por motivos religiosos, esté obligado a llevar, debe en todo momento estar cubierto por el uniforme. Si, no obstante, esto es imposible dada la naturaleza del objeto y la forma en que debe ser usado, entonces se requerirá la aprobación a través de la jefatura local en cuanto a la idoneidad del diseño para garantizar el cumplimiento de las normas del uniforme, a menos que dicha aprobación ya figure en la guía del uniforme. Nota: no se aceptan otros objetos para ser usados con el uniforme. Se requerirá la retirada de cualquier objeto de joyería que no se ajuste a la normativa anterior”*. En atención a esta regla, la compañía permitía a las mujeres musulmanas llevar el hiyab y a los hombres sijs llevar un turbante, ambos solo en determinados colores, puesto que los considera obligatorios en las religiones profesadas por esos empleados. En cambio, a Eweida, que profesa la religión cristiana, no se le permite portar de forma visible un colgante con un cruz. Ante la insistencia de la empleada en seguir llevando la cruz de manera visible, la empresa la suspendió en empleo y sueldo, no sin antes ofrecerle un puesto de trabajo en el que no tendría que llevar uniforme, que la trabajadora rechazó. Posteriormente British Airways cambió sus reglas con respecto al uniforme y permitió *“llevar símbolos externos de significado religioso previa autorización”*. La estrella de David y la cruz fueron autorizadas de inmediato. La señora Eweida volvió a su trabajo llevando la cruz, pero la compañía se negó a pagarle el salario correspondiente al tiempo en que no acudió al trabajo. La empleada recurrió ante la jurisdicción británica, alegando la violación del derecho a manifestar su religión, pero sus demandas fueron rechazadas, por lo que presenta recurso ante el TEDH, demandando la infracción del artículo 9 del Convenio.

La sentencia del TEDH decreta que British Airways llevo a cabo una injerencia en el derecho de la empleada a manifestar su religión, al no querer mantener a la demandante en su puesto de trabajo⁸⁶ (AP 91) y que los tribunales nacionales no hicieron una correcta ponderación de los derechos enfrentados⁸⁷, puesto que dieron demasiada importancia al interés de la compañía en mantener una determinada imagen, cuando debía permanecer la supremacía del derecho fundamental. Por lo que el Estado británico había violado sus obligaciones positivas en virtud del artículo 9 del Convenio⁸⁸.

Esta demanda, pues, consiguió la protección del TEDH. Por el contrario, no la consiguió la presentada por la señora Chaplin, enfermera en un hospital público que, al igual que la señora Eweida, pedía la protección frente a la prohibición de llevar un colgante con una cruz cristiana. Prohibición que se fundamentaba en que *“la cadena y la cruz podían provocar lesiones si un paciente anciano (la señora Chaplin trabajaba en geriatría) tiraba de ella”*. Es interesante esta demanda, porque refleja un ejemplo en el que el TEDH, al aplicar el principio de proporcionalidad entre la injerencia en el derecho de libertad religiosa y la medida tomada por el hospital, decreta que la medida es legítima, necesaria y proporcionada en sentido estricto. El Tribunal expone en el apartado 97 de la sentencia que, efectivamente, la decisión de la enfermera de llevar el colgante al trabajo era una manifestación de su creencias religiosas y, por tanto, el hospital, al prohibirle ejercer su trabajo de enfermera llevándolo, estaba vulnerando su derecho a manifestar su religión⁸⁹. Sin embargo, sentenció que la razón de pedir a la demandante la retirada del símbolo religioso, que era la protección de la salud y de la seguridad en el hospital, era proporcionada y necesaria en una sociedad democrática, por lo que no se había producido una violación del artículo 9 del Convenio⁹⁰.

Nuestro caso concreto se adecua más a la decisión del TEDH ante la demanda de Eweida. El prohibirle a una dependienta o un dependiente de una tienda de ropa llevar una cruz cristiana o una kippa judía no es una medida proporcional a la injerencia que ello supone en el ejercicio del derecho a manifestar las creencias religiosas.

⁸⁶ *Ibid*, ap. 91.

⁸⁷ *Ibid*, ap. 94.

⁸⁸ *Ibid*, ap. 95.

⁸⁹ *Ibid*, ap. 97.

⁹⁰ *Ibid*, ap. 99.

En relación con la religión judía, se puede hacer referencia a la ya citada sentencia del TSJ de Baleares⁹¹, del año 2002, sin dejar de tener en cuenta que se cita a modo de ejemplo por su similitud con el tema tratado, a sabiendas de que las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia no crean líneas jurisprudenciales. Es el caso de un trabajador de una empresa municipal de transportes, miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía. Lleva a cabo su trabajo con la cabeza tapada con una gorra, alegando que en su religión se considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad. El conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (artículo 20 del ET) y el derecho fundamental de libertad religiosa de un empleado. No le constaba al Tribunal que la conducta del actor hubiese causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, o algún incidente o trastorno durante la ejecución de su trabajo. Por ello, la sentencia declara que si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón que justifique la prohibición de la empresa de permitir al trabajador llevar una gorra, como manifestación de su derecho a la libertad religiosa.

En los tres casos expuestos se advierte que la ponderación entre el derecho fundamental de libertad religiosa y el derecho a la libertad empresarial o el de la empresa a dirigir la actividad laboral, debe hacerse para cada caso concreto. Se debe analizar en primer lugar si el trabajador o la trabajadora están incumpliendo las reglas referidas al uniforme o vestimenta apropiada especificadas por la empresa por moda o si realmente lo hacen en virtud de sus creencias religiosas, estando protegidos así por el derecho fundamental. En segundo lugar, si ese incumplimiento sobre las reglas de la empresa referentes al vestuario supone un perjuicio real o un daño para la empresa en cuestión. De este modo se podrá determinar si es apropiada la medida llevada a cabo por la empresa o no. En el caso de Maca, S.A., de la misma forma que ocurría con el uso del hiyab por una empleada, no puede considerarse que el llevar una cruz cristiana o una kippa judía de al empresario el derecho a despedir a algún empleado.

4.5. Analice las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.

La campaña de boicot contra Maca, S.A., llevada a cabo por la Asociación para la Defensa del Velo Islámico produjo que la ventas de la empresa descendieran en un 50%. Esta situación provoca el deseo de la mercantil de emprender acciones legales contra la mencionada asociación.

Maca, S.A. puede demandar a la Asociación por una intromisión ilegítima en su derecho al honor, con la indemnización correspondiente por daños y perjuicios causados, debiendo incluirse el lucro cesante. Por lucro cesante se entiende aquel beneficio dejado de obtener por algún tipo de situación que afecta al desarrollo normal de la empresa⁹². El derecho al honor se recoge en el artículo 18.1 CE, declarando este artículo que: “*se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*”. Igual que ocurría con el derecho de libertad religiosa, este derecho tiene una ley que lo desarrolla. Es la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (en adelante, LO 1/1982)⁹³.

El primer tema objeto de análisis debe ser si las sociedades mercantiles son susceptibles de protección en el ámbito del derecho al honor o si por el contrario no se les reconoce dicho derecho. Sobre dicha cuestión se puede apreciar un cambio en la doctrina del Tribunal Constitucional. En la sentencia del TC 107/1988⁹⁴ se afirmó que “el honor es un valor referible a personas

⁹¹ STSJ de Baleares, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2003, op. cit.

⁹² GUTIÉRREZ JEREZ, LUÍS JAVIER: “El lucro cesante”, en *Práctica derecho daños: Revista de Responsabilidad Civil y Seguros*, núm. 77, 2009, págs. 63.

⁹³ BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982.

⁹⁴ STC de 8 de junio de 1988 [RTC 1988/107], f.j. segundo.

individualmente consideradas, lo cual hace inadecuado hablar del honor de las instituciones públicas o de las clases determinadas del Estado, respecto de las cuales es más correcto, desde el punto de vista constitucional, emplear los términos de dignidad, prestigio y autoridad moral, que son valores que merecen la protección penal que les dispense el legislador”. Sin embargo, la STC 214/1991, se proclama a favor del derecho al honor de las personas jurídicas, al manifestar que: “el significado personalista que el derecho al honor tiene en la Constitución no impone que los ataques o lesiones al citado derecho fundamental, para que tengan protección constitucional, hayan de estar necesariamente perfecta y debidamente individualizados *ad personam*, pues, de ser así, ello supondría tanto como excluir radicalmente la protección del honor de la totalidad de las personas jurídicas, incluidas las de substrato personalista y admitir, en todos los supuestos, la legitimidad constitucional de los ataques o intromisiones en el honor de personas individualmente consideradas, por el mero hecho de que los mismos se realicen de forma innominada, genérica o imprecisa”⁹⁵. En este mismo sentido, un año más tarde, expone el tribunal que: “la Constitución española no contiene ningún pronunciamiento general acerca de la titularidad de derechos fundamentales de las personas jurídicas, a diferencia, por ejemplo, de la Ley Fundamental de Bonn de 1949, en la que expresamente su art. 19.3 reconoce que los derechos fundamentales rigen para las personas jurídicas nacionales en tanto y en cuanto, por su naturaleza, sean aplicables a las mismas. De todos modos, si bien lo anterior es cierto, también lo es que ninguna norma, ni constitucional ni de rango legal, impide que las personas jurídicas puedan ser sujetos de los derechos fundamentales”⁹⁶. En el fundamento quinto de esta misma sentencia el TC concluye que a una persona jurídica privada se le puede establecer un ámbito de protección de su propia identidad en dos sentidos. El primero de ellos sería para proteger su identidad en el desarrollo de sus actividades; el segundo, para proteger las condiciones de ejercicio de su identidad, bajo las que recaería el derecho al honor.

Con apoyo en la doctrina acabada de citar, se puede afirmar que Maca, S.A. está legitimada para pedir la protección de su derecho al honor. Además, si prueba que existe esa intromisión en su honor y que esta no es legítima no tendrá que probar la existencia del daño patrimonial en sus intereses, según lo dispuesto en el artículo 9.3 de la LO 1/1982, que manifiesta que: “*la existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido. También se valorará el beneficio que haya obtenido el causante de la lesión como consecuencia de la misma*”.

El segundo tema objeto a analizar es si la Asociación con motivo del boicot ha realizado una intromisión ilegítima en el honor de la mercantil. El artículo 7 LO 1/1982 enumera las conductas que serán consideradas intromisiones ilegítimas. La única que se puede aplicar a este caso es la recogida en el séptimo apartado: “*la divulgación de expresiones o hechos concernientes a una persona cuando la difame o la haga desmerecer en la consideración ajena*”. Los antecedentes de hecho no relatan específicamente en que consistió la campaña de boicot, pero cabe suponer que consistió en relatar hechos que difamaron o desmerecieron a la sociedad Maca, S.A.

Para acabar con esta posible vía de demanda y valorar sus perspectivas de éxito hay que ponderar el derecho al honor de la sociedad con el derecho de expresión e información de la asociación. Estos últimos recogidos en el artículo 20 CE, apartado primero letras a) y d): “*Se reconocen los derechos: a) a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción; d) a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. [...]*”. En el apartado cuarto del artículo, a las libertades de expresión e información se les impone un límite, que será “*el respeto a los derechos reconocidos en*

⁹⁵ STC de 11 de noviembre de 1991 [RTC 1991/214], f.j. sexto.

⁹⁶ STC de 26 de septiembre de 1995 [RTC 1995/139], f.j. cuarto.

este título y especialmente en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”.

La técnica de ponderación exige valorar, en primer lugar, el peso en abstracto de los respectivos derechos fundamentales que entran en colisión⁹⁷. La libertad de expresión tiene un campo de acción más amplio que la libertad de información, porque no comprende como esta la comunicación de hechos, sino la emisión de juicios, creencias, pensamientos y opiniones de carácter personal y subjetivo⁹⁸. Para saber qué derecho de la asociación entraría en colisión realmente con el de Maca, S.A., habría que atender a la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional. En virtud de esta la libertad de expresión consiste en el derecho a formular juicios y opiniones, sin pretender sentar hechos o afirmar datos objetivos, por lo que el campo de acción vendría sólo determinado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas. Por el contrario, cuando lo que se persigue es suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, estaríamos ante la libertad de información; entonces, la protección constitucional se extiende únicamente a la información veraz⁹⁹. Ahora bien, el TC admitió que “en los casos reales no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de unos hechos. En tales casos hemos considerado que, para determinar cuál es el derecho fundamental efectivamente en juego en cada supuesto, será necesario atender al que aparezca como preponderante o predominante”¹⁰⁰.

El derecho al honor prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa o atentando injustificadamente contra su reputación, haciéndola desmerecer ante la opinión ajena, de modo que lo protegido en la CE es la indemnidad de apreciación que de una persona pueden tener los demás, y quizá no tanto la que aquella desearía tener¹⁰¹. En este caso habría que atender a si la campaña de boicot consiste en ofrecer información verídica sobre la situación y el despido vivido por Laura González, o si se expresaron opiniones más allá de los hechos verídicos.

Los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, se encuentran limitados por las libertades de expresión e información¹⁰². Por tanto, la ponderación debería partir de la posición prevalente que ostenta el derecho a la libertad de expresión sobre el derecho al honor. Sin embargo, el Tribunal Constitucional moduló el valor preferente de este derecho sobre otros fundamentales, indicando que se deben tener en cuenta las circunstancias de cada caso concreto¹⁰³.

En segundo término, la técnica de ponderación exige valorar el peso relativo de los respectivos derechos fundamentales que entran en colisión¹⁰⁴. Para el estudio del peso relativo se puede seguir dos sentencias del Tribunal Supremo, ya mencionadas, la de 17 de diciembre de 2013 y la de 12 de diciembre de ese mismo año¹⁰⁵, que exponen los aspectos que se deben tener en cuenta. El primero es si la información tiene relevancia pública o interés general o se proyecta sobre personas que ejerzan un cargo público o una profesión de notoriedad o proyección pública; en nuestro caso se puede estimar que el despido de Laura tiene un interés público independientemente de la

⁹⁷ STS, Sala de lo Civil, de 17 de diciembre de 2013 [RJ 2013/8055], f.j. cuarto.

⁹⁸ STS, Sala de lo Civil, de 12 de diciembre de 2013 [RJ 2014/338], f.j. cuarto.

⁹⁹ STC de 4 de junio de 2007 [RTC 2007/139], f.j. sexto.

¹⁰⁰ STC de 26 de enero de 2009 [RTC 2009/29], f.j. segundo.

¹⁰¹ STC de 28 de enero de 2003 [RTC 2003/14], f.j. doceavo.

¹⁰² STC de 11 de marzo de 2009 [2009/170], f.j. segundo.

¹⁰³ STC de 13 de febrero de 1995 [RTC 1995/42], f.j. segundo; STC de 17 de enero de 2000 [RTC 2000/11], f.j. séptimo; STC de 17 de enero de 2005 [RTC 2005/1], f.j. segundo.

¹⁰⁴ STS, Sala de lo Civil, de 12 de diciembre de 2013 [RJ 2013/8348], f.j. tercero.

¹⁰⁵ STS, Sala de lo Civil, de 17 de diciembre de 2013, op. cit; STS, Sala de lo Civil de 12 de diciembre de 2013 [RJ 2014/338].

importancia o repercusión de la sociedad anónima en la ciudad, puesto que la vulneración de un derecho fundamental afecta a todos los individuos aunque no sea objeto de noticias. El segundo aspecto a valorar sería si la información cumple con el requisito de la veracidad; para ello habría que saber que manifestaciones en concreto emitió la asociación en su campaña de boicot. El tercer aspecto a considerar sería si se han empleado frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, dado que el artículo 20.1.a. de la CE no reconoce un pretendido derecho al insulto. Son también relevantes otras circunstancias, como si las expresiones se han pronunciado en el curso de una entrevista o de una intervención oral en un debate, o si han sido consignadas con el sosiego y la meditación que es presumible en quien redacta un escrito destinado a publicarse.

Si se confirmase que hubo una intromisión ilegítima en el derecho al honor de Maca, S.A., quedando su derecho por encima del de libertad de expresión e información de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico, esta tendría derecho a una indemnización por los daños morales y patrimoniales ocasionados, en virtud del artículo 1902 del Código Civil, que dispone que: *“el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*. La obligación de indemnización de los daños causados también se recoge en la LO 1/1982, concretamente en el artículo 9.2: *“la tutela judicial comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la intromisión ilegítima de que se trate y, en particular, las necesarias para:c) la indemnización de los daños y perjuicios causados”*.

La vía penal sería otra posible para emprender acciones legales contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico. La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante CP)¹⁰⁶ recoge en el onceavo título del segundo libro, los delitos contra el honor. Estos delitos son los de injurias y calumnias. El delito de calumnia supone la imputación de un delito con conocimiento de su falsedad (artículo 205 CP). El artículo 208 del texto describe la injuria como *“la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación”*, y puntualiza que *“solo serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves. Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”*.

En vista de este artículo del CP para que la sociedad Maca, S.A. pueda optar por la vía penal para ir contra la Asociación, la campaña de boicot llevada a cabo por esta tendría que haber consistido en injurias graves, pudiendo consistir estas en la divulgación de hechos siempre que la asociación supiese de su falsedad. Un ejemplo es que durante la campaña se hubiese afirmado que la empresa despidió a Laura González por razón de su religión sabiendo que eso es mentira, puesto que la sociedad Maca, S.A. tiene pruebas para demostrar que su decisión se basó en razones ajenas a la religión de la empleada, de prevención de riesgos laborales, por ejemplo. Siendo así la empresa podría denunciar a la asociación por un delito de injurias.

¹⁰⁶ BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

5. CONCLUSIONES FINALES

A modo de recapitulación se puede extraer varias conclusiones de la resolución del caso. En primer lugar que el derecho de libertad religiosa reconocido en el artículo 16 de la Constitución española, desarrollado en la LOLR y ratificado por España en el CEDH y en tratados internacionales, incluye el derecho de toda persona a manifestar su religión. Este derecho de libertad de manifestación de las creencias legitima a las personas a portar símbolos religiosos, independientemente de que en las fuentes de la religión que profesan se presume la obligatoriedad de lucir esos símbolos, puesto que los Tribunales no son quienes, debido a la neutralidad del Estado en materia religiosa, para decidir que es o que no es un símbolo religioso para cada persona. Por ello se puede afirmar que Laura González hacía uso de su derecho a manifestar libremente su religión cuando llevaba puesto un hiyab, aunque el Corán no imponga su uso expresamente. De la misma forma quedarían amparados por el derecho de libertad religiosa los empleados que decidiesen acudir a su puesto de trabajo con una kippa judía o luciendo una cruz cristiana.

En segundo lugar debe constar que este derecho de “libertad de manifestación” no deja una total autonomía a las personas, si no que contiene límites. Así la LOLR en su artículo tercero reúne las limitaciones contenidas en la CE y en el CEDH, al disponer que *“tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática”*. El límite que puede aplicarse al uso del hiyab por la empleada, es el del respeto a los derechos de los demás. En concreto, el derecho a la libertad empresarial. Para resolver el conflicto entre ambos se lleva a cabo un análisis de proporcionalidad, en el que se determina que el despido no fue idóneo, tampoco necesario y menos aún proporcionado en sentido estricto, por lo que la decisión de Maca, S.A. no está amparada por el límite del derecho a la libertad religiosa. La cuestión es distinta si en vez de un hiyab la empleada hace uso de un burka o un nikab. Estas dos prendas no solo representan el papel de sumisión de las mujeres respecto al hombre y la restricción de estas a la vida pública en el mundo del Islam, sino que su vestimenta puede llegar a tener como consecuencia problemas de salud. Por ello, pese a que las leyes llevadas a cabo en Francia y Bélgica suponen una intromisión en el derecho de libertad religiosa, las considero legítimas porque actúan como los límites idóneos recogidos en el CEDH.

En tercer lugar, debido a la vulneración de un derecho fundamental confirmada, se afirma que Laura González puede demandar a la empresa por despido nulo, dado que este es el que *“tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”* (art. 55.5 ET). A partir de ahí es la empresa la que tiene que demostrar que la medida no se adoptó por razones de discriminación religiosa.

En cuarto lugar, respecto de los daños morales, se puede concluir que estos se presumen en el momento que se confirma la vulneración de un derecho fundamental. La ratificación de la injerencia en el derecho no es necesaria cuando los daños morales se exteriorizan por un empleado en ataques de ansiedad o cualquier otro síntoma, como es este caso. Surge así el derecho de la empleada a demandar la indemnización por daños y perjuicios, en la misma demanda que la nulidad del despido, y siendo compatible con la indemnización correspondiente por este.

Por último, en relación con las campañas de boicot que llevan a cabo asociaciones contra empresas, cabe decir que es la forma de protesta que tienen contra actuaciones que consideran contrarias a derecho. Se trata de una actividad legal siempre que no se haga relatando hechos sabiendo que son falsos, pues en ese caso se estaría ante un delito de injurias contemplado en el CP. Fuera del ámbito penal, las asociaciones que emprenden estas campañas deben tener en cuenta que la empresa puede

demandarlas por encontrar que las manifestaciones atentan contra su derecho al honor, “*al difamarla o hacerle desmerecer en la consideración ajena*” (art. 7 LO 1/1982).

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO LÓPEZ, C., URETA VELASCO, N., PALLÁS ALONSO, CR., Grupo PrevInfad: “Vitamina D profiláctica”, en *Pediatr. Aten. Primaria*, num.12, 2010, págs. 495- 510.
- ARECES PIÑOL, M^a TERESA: “La prohibición del velo integral islámico, a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32, 2013, págs. 4,5, 6, 40.
- CATALÁ RUBIO, SANTIAGO: “Libertad religiosa de la mujer musulmana en el Islam y uso del velo”, en MOTILLA DE LA CALLA, AGUSTÍN, *El pañuelo islámico en Europa*, Madrid, 2009, pág. 21.
- CÓRDOBA CASTROVERDE, DIEGO: “Orden público y no discriminación por motivos identitarios”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 17, 2013, pág. 294.
- CORONAS TEJADA, LUIS: “Manifestaciones exteriores en la simbología religiosa judía”, en *Seminario sobre iconología y simbolismo en el Siglo de Oro: Congreso sobre humanismo y Renacimiento* (1994), Úbeda, 1998, págs. 43-49.
- DÁVILA, ANA: “Feministas con burka”, en *Revista Epoca*, núm. 1303, 2010, pág. 34.
- DE MIRANDA AVENA, CLAUDIA: “Perspectivas sobre el velo islámico: Especial referencia a la doctrina del margen de apreciación en la jurisprudencia internacional”, en *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, Vol. 11, 2010, pág. 17.
- MARTÍNEZ DE PISÓN CAVERO, JOSÉ: *Constitución y Libertad Religiosa en España*, DYKINSON, S.L., Madrid, 2000, págs. 205, 386, 388.
- GARCÍA VÁZQUEZ, SONIA: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, nº 17, A Coruña, 2013, págs. 377-380.
- GASCO-GARCÍA, ENRIQUE: “Acoso moral laboral o *mobbing*”, en *Documentos de trabajo. Seminario permanente de ciencias sociales*, Universidad de Castilla- La Mancha, núm. 23, 2011, pág. 8.
- GÓMEZ SÁNCHEZ, YOLANDA: “El pañuelo islámico: la respuesta europea”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 28, 2012, págs. 149 y ss.
- GUTIÉRREZ JEREZ, LUÍS JAVIER: “El lucro cesante”, en *Práctica derecho daños: Revista de Responsabilidad Civil y Seguros*, núm. 77, 2009, pág. 64.
- LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, ÁNGEL: “Despido improcedente de una dependienta de grandes almacenes por llevar velo islámico (comentario de la resolución del Tribunal Constitucional Federal Alemán de 30 de julio de 2003)”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 3, 2003.
- MARTÍN SÁNCHEZ, ISIDORO: “Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *Revista General*

de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico, Universidad Autónoma de Madrid, núm. 35,2014, págs. 2 y 5.

- MORÁN ASTORGA, CONSUELO: “Mobbing. Persecución o psicoterror en el trabajo”, en *Rev. Capital Humano*, núm. 151, 2002, pág. 44.
- OLMEDO, MARGARITA y GONZÁLEZ, PALOMA: “La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento”, en *Revista Acción Psicológica*, junio 2006, vol. 4, nº 2, págs. 109 y 110.
- POQUET CATALÁ, RAQUEL: “El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario”, en *IUSLabor 3/2014*, pág. 3.
- RIVAS VALLEJO, M^a PILAR: “Trabajo, Islam y Género”, en *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*, Barcelona, 2015, pág. 4.
- RUANO ESPINA, LOURDES: “Derecho e Islam en España”, en *Revista Ius Canonicum*, vol. XLIII, núm. 86, 2003, págs.465, 466, 475, 481, 482, 526 y 528.
- STUIJT, ADRIANA: “Women could endanger their health by wearing burqas”, en *Digital Journal*, 8 de mayo de 2009, [Http://www.digitaljournal.com/article/272307#ixzz4j7rW6LD1](http://www.digitaljournal.com/article/272307#ixzz4j7rW6LD1), consultada por última vez 15 de junio de 2017.
- VALVERDE ASECIO, ANTONIO JOSÉ: “Contratación temporal sucesiva y acoso moral en el trabajo: la preterición como presupuesto del mobbing y sus consecuencias jurídicas”, en *Revista Temas Laborales*, núm. 75, 2004, pág. 254.
- VIDAL GALLARDO, MERCEDES: “Las garantías procesales frente al uso del velo islámico: las razones de un conflicto”, en *Revista Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, vol. 34, núm. 2, 2016, págs. 5, 6 y 15

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

- <http://ucide.org/es/observatorio-andalusi>
- <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- <http://arabespanol.org/coran/>
- <Http://www.digitaljournal.com/article/272307#ixzz4j7rW6LD1>
- <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-en.asp?FileID=17880&lang=en>

7. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

Sentencias del Tribunal Europeo de Derecho Humanos:

- STEDH, Caso S.A.S. contra Francia, de 1 de julio de 2014 [TEDH 2014/360].
- STEDH, Caso Eweida y otros contra el Reino Unido, de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013/12]
- STEDH, Caso Leyla Çahin contra Turquía, de 29 de junio de 2004 [TEDH 2004/46].
- STEDH, Caso Kervanci contra Francia, de 4 de diciembre de 2008 [TEDH 2008/98].

Sentencias del Tribunal Constitucional:

- STC de 19 de julio de 1985 [RTC 1985/88].
- STC de 8 de junio de 1988 [RTC 1988/107].
- STC de 11 de noviembre de 1991 [RTC 1991/214].
- STC de 13 de febrero de 1995 [RTC 1995/42].
- STC de 26 de septiembre de 1995 [RTC 1995/139].
- STC de 11 de noviembre de 1996 [RTC 1996/177].
- STC de 20 de julio de 1999 [RTC 1999/136].
- STC de 17 de enero de 2000 [RTC 2000/11].
- STC de 28 de enero de 2003 [RTC 2003/14].
- STC de 17 de enero de 2005 [RTC 2005/1].
- STC de 16 de abril de 2007 [RTC 2007/78].
- STC de 4 de junio de 2007 [RTC 2007/139].
- STC de 22 de diciembre de 2008 [RTC 2008/179].
- STC de 26 de enero de 2009 [RTC 2009/29].
- STC de 11 de marzo de 2009 [2009/170].
- STC de 7 de octubre de 2010 [RTC 2010/60].
- STC de 19 de octubre de 2010 [RTC 2010/76].
- STC de 28 de marzo de 2011 [RTC 2011\34].

Sentencias del Tribunal Supremo:

- STS, Sala de lo Social, de 9 de junio de 1993 [RJ 1993/4553].
- STS, Sala de lo Civil, de 22 de mayo de 1995 [RJ 1995/4089].
- STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2000 [RJ 2003/3121].
- STS, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2001 [RJ 2009/5931].
- STS, Sala de lo Civil, de 22 de septiembre de 2004 [RJ 2004/5681].
- STS, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613].
- STS, Sala de lo Civil, de 12 de diciembre de 2013 [RJ 2013/8348].
- STS, Sala de lo Civil, de 12 de diciembre de 2013 [RJ 2014/338].
- STS, Sala de lo Civil de 17 de diciembre de 2013 [RJ 2013/8055].

Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ de País Vasco de 28 de noviembre 2003 [AS 2004/669].
- STSJ de Baleares de 9 de septiembre de 2003 [AS 2003/2].
- STSJ de Andalucía de 8 de mayo de 2007, [AS 2007/3634].
- STSJ de Cataluña de 7 de junio de 2011 [JUR 2011/291592].

Sentencias Juzgados:

- SJS de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 [AS 2017/8].