

GRADO EN DERECHO

CURSO 2016/2017

Trabajo de Fin de Grado

DESPIDO LABORAL POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO

DESPEDIMENTO LABORAL POLO USO DO VELO ISLÁMICO

DISMISSAL OF AN EMPLOYEE FOR WEARING A ISLAMIC VEIL

Alumna: Raquel García Méndez

Tutor: Eduardo Cebreiros Álvarez

Índice

- Abreviaturas	pág. 3
- Antecedentes de hecho	pág. 4
- Cuestión 1	pág. 5
- Cuestión 2	pág. 12
- Cuestión 3	pág. 17
- Cuestión 4	pág. 23
- Cuestión 5	pág. 27
- Conclusiones finales	pág. 33
- Bibliografía	pág. 34
- Apéndice legislativo	pág. 36
- Apéndice jurisprudencial	pág. 37

Abreviaturas

BOE: Boletín Oficial del Estado.

BOIB: Boletín Oficial de las Islas Baleares.

CE: Constitución Española.

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

FRA: Fundamental Rights Agency.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

ITSS: Instituto Territorial de la Seguridad Social.

LOLR: Ley Orgánica de Libertad Religiosa.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STEDH: Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

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

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

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.

Cuestión 1 ¿Tiene base jurídica Laura para interponer dicha demanda? ¿Qué argumentaría usted para defenderla? Analice la procedencia o improcedencia del despido.

La cuestión sobre la procedencia del uso del velo islámico en el lugar de trabajo ha sido muy polémica durante varios años. Es un tema de actualidad, y casos como este se han dado desde hace tiempo.

La defensa del uso del velo más común es que se trata de una manifestación de la libertad religiosa de las mujeres que lo llevan. Sin embargo, determinados sectores se encuentran en desacuerdo, arguyendo que el velo es un símbolo del sometimiento de la mujer musulmana al hombre. Algunos llegan incluso a decir que llevar el pañuelo islámico "no es equiparable a ponerse una gorra o cualquier accesorio de ostentación, 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"¹.

De este modo nos encontramos con posturas enfrentadas entre los que defienden el derecho de las mujeres musulmanas a llevar velo en cualquier lugar como manifestación de su libertad religiosa, y quienes abogan por la total prohibición del mismo como símbolo de sometimiento femenino y de valores machistas.

Por supuesto, no todas las mujeres llevan el velo por la misma razón, por lo que se podría considerar que ambas posturas son correctas dependiendo de los casos. El Informe de la Fundamental Rights Agency (FRA), *Muslims in the European Union discrimination and Islamophobia*² considera constatado que existen casos en los que las mujeres llevan velo como consecuencia de una obligación impuesta por su familia o comunidad, por temor al rechazo. Este informe considera asimismo constatado que otras mujeres llevan velo porque lo consideran un medio de reivindicación de su condición de musulmanas (es decir, como mujeres que forman parte de la cultura musulmana, más que sólo como seguidoras de esa religión) y lo utilizan como forma de réplica a lo que ven como valores occidentales impuestos.

El hecho de considerar el velo como parte de una cultura con la que estas mujeres se identifican en lugar de un símbolo puramente religioso no significa, sin embargo, que la protección del derecho a llevarlo se vaya a ver disminuida. En efecto, el derecho de libertad personal y al honor y la propia imagen están tan protegidos como el derecho de libertad religiosa, tanto en instrumentos internacionales como en nuestra Constitución³.

Al margen de estas consideraciones, sin embargo, aquí nos vamos a ceñir a la consideración del velo como símbolo religioso, ya que esa es la valoración que da el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH). Y es que "el Tribunal Europeo ha considerado que el pañuelo forma parte de las "prácticas y la observancia de los ritos" y ha entrado a pronunciarse sobre el mismo cuando, en realidad, podría haberse

¹ 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, p. 17.

² <http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_EN.pdf>

³ Publicada en el BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229.

cuestionado si tal complemento puede considerarse una manifestación de una práctica religiosa en persona no consagradas (*sic*) al culto"⁴.

Por tanto, y dado que el TEDH considera el velo subsumido en el artículo 9 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Las Libertades Públicas⁵, que garantiza el derecho a la libertad religiosa expresada "por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos", esta será la hipótesis de la que partamos en este trabajo también.

Si consideramos, en consecuencia, el velo como manifestación de la libertad religiosa, será de aplicación la Ley Orgánica 7/1980, de Libertad Religiosa⁶ (en adelante, LOLR), cuyo artículo 1.2 establece la prohibición de discriminación por motivos religiosos. Este artículo, en concordancia con el artículo 14 de la Constitución Española, establece: "Las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas."

En consecuencia, las creencias religiosas de Laura no pueden ser la causa de su despido por imperativo legal. De otro modo, el despido sería nulo de pleno derecho por atentar contra sus derechos fundamentales (reconocidos con el máximo grado de protección en la Constitución Española y, en consecuencia, el resto del ordenamiento) a la libertad religiosa, reconocido en el art. 16 y a la igualdad, reconocido en el art. 14.

Sin embargo, la propia LOLR establece los límites al ejercicio del derecho a la libertad religiosa en su artículo 3.1, que dice que "[e]l 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."

Además de todo esto, es necesario recordar que el ámbito laboral, si bien está regulado con normas imperativas en determinados temas, admite que otras normas puedan sufrir variaciones bajo el principio de libertad de pactos⁷, ya sean éstos de convenio colectivo o contrato laboral. Valiéndose de este principio, el Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica (Ley 26/1992, de 10 de noviembre⁸) permite solicitar⁹ a trabajadores musulmanes la interrupción del trabajo en los viernes y la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta de sol en el mes de ayuno.

⁴ GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda: "El pañuelo islámico: la respuesta europea", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII, 2012, p. 154.

⁵ Recogido en España por el Instrumento de Ratificación del *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950*, y enmendado por los *Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966*, respectivamente. Boe núm. 243, de 10 de octubre de 1979. Referencia: BOE-A-1979-24010.

⁶ Publicada en el BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980. Referencia: BOE-A-1980-15955.

⁷ MARTÍ SÁNCHEZ, José M^a: "Los conflictos por el uso de las vestimentas religiosas en las relaciones escolares y laborales. Derecho europeo y español", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII, 2012, p. 107.

⁸ Publicada en el BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Referencia: BOE-A-1992-24855.

⁹ En términos parecidos al acuerdo suscrito con la Federación de Comunidades Judías de España, Ley 25/1992, de 10 de noviembre, publicada en el BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Referencia: BOE-A-1992-24854.

El despido por motivos religiosos, sin embargo, no forma parte de esta relajación de los estándares normativos por vía de libertad de pactos. En efecto, la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁰ establece la igualdad de trato en el empleo como norma imperativa, en su artículo 17.1: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español".

Este precepto tiene por objetivo proteger al trabajador contra discriminaciones y amparar el ejercicio de sus derechos en el lugar de trabajo¹¹. Los límites a esta protección han sido objeto de desarrollo jurisprudencial, cuyas líneas generales se podrían resumir como una obligación de neutralidad a la empresa en ámbitos religiosos, lo que no implica que se tenga que plegar ante las prácticas o símbolos religiosos del trabajador¹². Al respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, STC) 19/1985, en su fundamento jurídico 1º (y reiterado en el segundo) dice: "Se evidencia con ello que la idea que subyace a toda la argumentación de la recurrente es la de que un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos, cuyo cumplimiento sólo será exigible, en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art. 9.3)".

La demandante en la sentencia citada pedía el cambio de su día de descanso por motivos religiosos, lo que el tribunal considera una modificación unilateral e inaceptable de su contrato de trabajo. Por tanto, para determinar si el despido de Laura fue procedente o improcedente, habría que analizar si su actitud causa o podría causar perjuicios a su empresa.

En efecto, ya una de las primeras sentencias acerca de vestimentas religiosas en el lugar de trabajo que se dieron en España, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, de 9 de septiembre de 2002, establece el posible perjuicio a la empresa como baremo para determinar si el trabajador está realizando una conducta legítima o no. En este caso, parecido al que aquí nos ocupa en

¹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430.

¹¹ MARTÍ SÁNCHEZ, José M^a: "Los conflictos por el uso de las vestimentas religiosas en las relaciones escolares y laborales. Derecho europeo y español", *op. cit.*, págs. 108-109.

¹² *Íbidem*

que el trabajador consideraba mandato religioso el llevar la cabeza cubierta, un conductor de autobús judío impugna la sanción que su empresa le impuso por llevar la gorra (kipá) mientras conducía. El hecho de llevar gorra en este caso iba en contra del Convenio Colectivo que regulaba el uniforme, pero el Tribunal consideró que "no existen derechos ilimitados, y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe por ello que ceda si colisiona con un derecho al que ha de atribuirse rango preponderante. La orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad o el honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce el autobús no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas".

Así, la sentencia pondera los derechos e intereses en juego e incluso acautela expresando que "un conflicto de las características del que aquí se examina no admite una solución única. Dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador a que le obligan sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos. En el caso de autos, no consta que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio".

La jurisprudencia española no es la única que se debe tener en cuenta, sin embargo. A la libertad religiosa también afecta, como se dijo antes, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y por tanto hay que tener en cuenta también la jurisprudencia del TEDH. En su forma más general, esta jurisprudencia es muy similar a la de los tribunales españoles, en el sentido de que ambos consideran la libertad religiosa como un derecho fundamental que sólo se podrá limitar cuando exista un fin legítimo y la medidas que se apliquen sean proporcionadas y necesarias para defender el orden, la seguridad pública o los derechos de otros ciudadanos¹³.

Además de esa doctrina general, el TEDH ha manifestado que los Estados tienen un gran margen para limitar el derecho a la libertad religiosa con medidas restrictivas o prohibitivas¹⁴, y así quedó claro en sentencias como el asunto Dahlab contra Suiza. Este caso trataba sobre la prohibición del uso del velo islámico a profesoras de educación infantil, y es matizable respecto al caso que aquí tratamos en que uno de los argumentos era el miedo a que los niños fuesen influenciados por el atuendo de las mismas.

En efecto, la resolución y recomendación del Consejo de Europa de 23 de junio de 2010 aconsejaba a los Estados no prohibir de forma general el uso de símbolos religiosos.

Casos concretos en que el uso del velo podrían causar riesgos de seguridad o salud, al interferir con la propia protección preventiva del trabajador¹⁵, por ejemplo, están

¹³ LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo: "La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXX, 2014, pág. 504.

¹⁴ *Ibidem* pág. 521.

¹⁵ *Ibidem* pág. 522.

generalmente aceptados como inferencias legítimas al derecho a la libertad religiosa o a la propia imagen¹⁶, mientras que casos como el que nos ocupa suscitan más debate.

Los distintos países europeos han dado soluciones diferentes a estos problemas, desde la prohibición absoluta del velo como sucede en Francia o Turquía a la tolerancia de Alemania o Gran Bretaña¹⁷. El TEDH considera este amplio abanico de posturas como legítimas y parte del ámbito de discrecionalidad de los países, que velarán por la protección de los intereses de los distintos grupos que formen parte de su nación, de modo que sus distintos intereses no generen discriminaciones o presiones entre ellos¹⁸.

Más concretamente en el ámbito empresarial, las injerencias sobre el ejercicio de la libertad religiosa suelen considerarse lícitas únicamente en lo que sea necesario para garantizar los derechos de libre organización de la empresa ideológica¹⁹, tratando siempre de permitir el ejercicio de la libertad ideológica y de religión de los trabajadores en la medida de lo posible.

La doctrina del TEDH considera que la libertad religiosa es una cuestión de conciencia personal, y que incluye la libertad de manifestación de la propia religión en público²⁰, de modo que una medida empresarial sólo será proporcionada cuando coarte una libertad religiosa para proteger un interés empresarial legítimo y todos los trabajadores se encuentren en la misma situación. Es decir, para que una medida sea aceptable debe ser razonable y proporcionada y no afectar sólo a los creyentes de una única religión. Aunque la medida no afecte a la libertad religiosa de los demás empleados, éstos deben verse afectados por ella. No tiene por qué ser una medida indeseable para ellos, pero deben verse sometidos a la misma.

En otras palabras, las excepciones a políticas empresariales o medidas en contra de una determinada religión están prohibidas. Esto no significa que el trato deba ser siempre idéntico, pues las excepciones en favor de la libertad religiosa sí están permitidas en cuanto sean posibles, como por ejemplo en el convenio colectivo del sector del campo en Baleares (Resolución de 4 de febrero de 2003²¹), con la comunidad musulmana²².

Además de la jurisprudencia del TEDH, hay que tener en cuenta que España forma parte de la Unión Europea, por lo que las normas de la misma y la jurisprudencia de sus tribunales son aplicables también.

¹⁶ Sentencias de nuestro Tribunal Constitucional como la STC 170/1987 reconocen y ponderan el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral.

¹⁷ LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo: "La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *op. cit.*, pág. 523.

¹⁸ Al respecto, el asunto Leyla Sahín contra Turquía trata sobre los conflictos que se pueden dar en sociedades democráticas con grupos de intereses diversos y el papel del Estado para conciliarlos en la medida de lo posible.

¹⁹ LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo: "La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *op. cit.*, pág. 526.

²⁰ *Ibidem*, pág. 544.

²¹ Publicada en el BOIB núm. 21, de 15 de febrero de 2003.

²² Este convenio reconoce como días festivos la "Fiesta del Cordero" y la "Fiesta de la Chica", y se contemplan nuevas negociaciones para acomodar aún más las prácticas religiosas y el trabajo de este colectivo.

Al respecto, resulta aplicable la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000²³, la cual fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo y tiene el mismo valor jurídico que los Tratados, tal como establece el art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea²⁴.

Esta Carta reconoce el derecho a la libertad religiosa en su artículo 10, en los mismos términos que el CEDH. El artículo 52.1, por su parte, establece que "[c]ualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Sólo se podrán introducir limitaciones, respetando el principio de proporcionalidad, cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás."

Conviene tener en cuenta que el apartado 3 del citado artículo 52 impone una protección de los derechos reconocidos (en cuanto coincidan con los reconocidos por el CEDH), al menos de la misma intensidad que el CEDH (y, en su aplicación, el TEDH) reconoce. La protección más extensa está permitida, pero el umbral de protección del CEDH²⁵ está considerado el mínimo exigible.

La Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre del 2000²⁶, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación resulta también aplicable. Su artículo 2, en particular, es relevante, pues prohíbe la discriminación directa y establece los requisitos que se han de dar para que la indirecta se considere aceptable.

Esto es, que medidas que pueden chocar con la libertad religiosa de algunos empleados (como el código de indumentaria que aquí se plantea) están prohibidas por el art. 2 b) de esta norma a no ser que se de una de dos circunstancias. Estas circunstancias pueden ser que "dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios", o que, en casos de personas con discapacidad, el empresario esté obligado, de acuerdo con su legislación, a tomar medidas para eliminar las desventajas de esa práctica.

Una sentencia²⁷ reciente al respecto y muy similar a este caso trata sobre el despido de una trabajadora por llevar el velo islámico en su jornada laboral pese que sus superiores le habían advertido que era política de la empresa presentar la imagen más neutral en ámbitos ideológicos o religiosos posible frente a sus clientes. Esta sentencia falló en favor de la trabajadora por considerar que el mero deseo subjetivo de la empresa de presentar una cierta imagen o acomodarse lo más posible a las demandas de sus clientes

²³ Publicada en el DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010. Referencia: DOUE-Z-2010-70003. Esta Carta no llegó a aplicarse por sí misma, sino que fue una simple declaración de derechos no vinculante hasta la adopción del Tratado de Lisboa. A partir de ese momento, el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea le confiere el mismo valor jurídico que los Tratados.

²⁴ Versión consolidada publicada en el DOUE, 59º año, 7 de junio de 2016.

²⁵ El citado convenio fue firmado por todos los miembros de la Unión Europea, que es la razón por la que se puede exigir tal mínimo.

²⁶ Publicada en el DOUE, nº L 303, 2 de diciembre de 2000.

²⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de marzo de 2017.

no puede considerarse un requisito profesional "esencial y determinante" como los exigidos por la Directiva²⁸.

La sentencia también indica que si la discriminación se produce a consecuencia de normas aparentemente neutras, como códigos de vestimenta (lo que es el caso en el supuesto que nos ocupa), habrá que comprobar si en la práctica esto supone alguna diferencia de trato desventajosa para aquellos que profesen una determinada religión o convicciones²⁹. Si se da este último caso, la diferencia de trato tan sólo podría justificarse por la persecución de una finalidad legítima y si los medios para ello son adecuados y necesarios³⁰.

En el caso que estamos estudiando, la razón por la que se le pide a Laura que deje de acudir a trabajar con el velo es una normativa interna aparentemente prohibiendo todo tipo de indumentaria que no forme parte del uniforme. Sin embargo, varios compañeros de Laura llevaban crucifijos, que no eran considerados parte de la "indumentaria" a la que se refería la norma. De hecho, la definición de indumentaria no podía estar muy clara desde un principio si cuando Laura preguntó a su compañera de recursos humanos si podía llevar el velo, ésta dijo que no había ningún problema en un primer momento.

De esta situación, y del comportamiento hostil de los compañeros de Laura, parece deducirse una discriminación por razón de religión que no persigue ningún fin más que presionar a una trabajadora para que no manifieste su religión en público.

Por tanto, y dado que esa situación es un supuesto no aceptable de discriminación indirecta, la demanda tiene una base jurídica sólida para reclamar por despido nulo, pues el art 17.1 del Estatuto de los Trabajadores declara nulas las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a discriminación por cualquier causa.

²⁸ Apartados 40 y 41 de la sentencia.

²⁹ Apartados 32 y siguientes de la sentencia.

³⁰ Apartado 33 de la sentencia.

Cuestión 2 Además de alegar despido injustificado, Laura interpone una demanda contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos. ¿Sería jurídicamente oportuna esta demanda?

Las reclamaciones por daños y perjuicios psicológicos son un recurso bien conocido en nuestro ordenamiento, pensado para compensar los daños que sufre una persona ante la ansiedad, miedo, inquietud... que suelen acompañar a situaciones antijurídicas traumáticas. Así, los casos más comunes son las secuelas psíquicas de abusos, acosos o actos de violencia o intimidación.

Esto no significa, sin embargo, que esos sean los únicos casos en que se da, pues cada persona será afectada de manera diferente por distintas situaciones, y es perfectamente posible sufrir psicológicamente sin encontrarse en una situación tipificada como penal.

En el ámbito laboral, en concreto, se suele considerar que la indemnización por despido improcedente es completa e incluye lo que correspondería por daños morales o psicológicos. Así, por ejemplo, la STS de 13 de marzo de 2014³¹ resolvió que "la cuantía de la indemnización por los perjuicios que produce la extinción (resolución) de la relación de trabajo viene legalmente tasada, merced a la remisión que el art. 50.2 del ET hace a la indemnización por despido".

Ese caso se refiere a la extinción del contrato por voluntad del trabajador (que es a lo que se refiere el artículo 50 ET) por causas justificadas que siguen dando derecho a indemnización. Estas causas serían incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (que es el supuesto en que se suelen incluir los casos de extinción por acoso laboral), modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo hechas sin respetar el art. 41 ET y retrasos continuados o falta de pago del salario.

Por tanto, una extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en alguna de estas causas haría muy difícil la reclamación de daños y perjuicios psicológicos, pues se entendería subsumida en la indemnización por despido improcedente.

No sucede lo mismo, en cambio, en las reclamaciones por despido nulo. Y es que en este caso, que es el que se da en el supuesto que tratamos, "se vulneran derechos fundamentales y cabe, en principio, exigir una compensación de los posibles daños morales o materiales sufridos por el trabajador de conformidad con la propia doctrina del Tribunal Supremo³²".

Por tanto, y dado que este caso trata de un despido nulo, la reclamación por daños y perjuicios psicológicos es procedente, si bien no exenta de problemas.

Los principales problemas que este tipo de reclamaciones presentan son la dificultad probatoria y la de cuantificación.

Probar que una determinada situación ha afectado a la tranquilidad y a la salud mental de alguien puede ser difícil, en especial porque, como se ha dicho, diferentes personas se verán afectadas de distinta manera incluso en la misma situación. En general, la prueba a la que más se suele recurrir en estos casos es el informe pericial de un psicólogo o

³¹ JUR 2004/149102.

³² VALVERDE ASECIO, Antonio José: "Contratación temporal sucesiva y acoso moral en el trabajo: la preterición como supuesto del "mobbing" y sus consecuencias jurídicas", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, nº 75, 2004, págs. 245-262.

de un psiquiatra. Dado que en el caso que nos ocupa existe tal informe, que diagnostica a Laura con depresión aguda, la dificultad probatoria disminuye considerablemente.

La cuantificación de la gravedad de los daños y perjuicios incurridos es más difícil, sencillamente por el hecho de que la salud mental no se puede cuantificar, pero existen ciertos baremos. Así, en el caso que nos ocupa, el informe médico sobre la salud de Laura la diagnostica con depresión aguda. Además de esto, Laura sufrió ataques de ansiedad, y se sabe que ella sufrió un problema de ansiedad ante los actos de sus superiores y la actitud de sus compañeros que se fue exacerbando hasta culminar en depresión, si bien no crónica.

Parece claro que los problemas de Laura surgieron a raíz de la insistencia de sus superiores en que dejase de acudir a su puesto de trabajo llevando *hiyab* y a la actitud de sus compañeros. Sin embargo, no debe olvidarse que la facultad disciplinaria existe en las empresas, de modo que si un empleado incumple la normativa interna, existe la facultad de imponer sanciones³³, como fue el caso. En concreto, Laura incumplió la normativa de uniforme y, suponiendo que esa normativa se hubiese aplicado de un modo no discriminatorio (es decir, que todos los empleados tuviesen que cumplirla por igual y no se permitiesen *hiyab*, cruces cristianas, kipás judías, etc) la actuación empresarial de imposición de sanciones, incluso llegando a despido, habría sido legítima.

Esto es así porque la empresa es una organización, y necesita una dirección clara para su correcto funcionamiento. De otro modo, si no existiese la posibilidad de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas internas, la estructura organizativa sería incapaz de operar. Martínez Rocamora lo expresa de este modo: "Aunque no concibamos la empresa como una comunidad jerarquizada, ésta es siempre una colectividad de personas que exige una ordenación en orden a la convivencia y procurarla corresponde al empresario. Por tanto, la razón "organizativa", aunque debilitada, estará siempre presente en las órdenes e instrucciones empresariales³⁴".

"En cualquier caso, aun prescindiendo de toda concepción autoritaria del poder en la empresa, corresponde al empresario, como facultad derivada de su poder de dirección, mantener la disciplina (convivencia ordenada) y señalar un determinado modelo de conducta regular o correcta. Esa normativa de convivencia da lugar en ocasiones a verdaderos "códigos de conducta", aunque lo habitual es que éste se desprenda, *a sensu contrario*, del catálogo de infracciones tipificadas en la normativa sectorial aplicable³⁵." Teniendo esto en cuenta, la actuación de la dirección de la empresa no parece desproporcionada, pues se limita a insistir en la política de la empresa, dando los avisos pertinentes y aplicando las sanciones previstas. Todo esto fue hecho del modo que se haría frente a cualquier otro empleado y con actuaciones que Laura pudo prever y de hecho le fueron advertidas antes de ser llevadas a cabo.

Hay una tendencia clara en nuestro ordenamiento a exigir el cumplimiento de obligaciones con respeto a la buena fe y a la diligencia de una persona media. El propio artículo

³³ Art. 58.1 E.T.: "Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable."

³⁴ MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Cedex, Barcelona, 1998, pág. 67.

³⁵ *Ibidem*, pág. 66.

20 del Estatuto de los Trabajadores, cuando habla de la dirección y control de la actividad laboral, dice que "[e]n el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe."

En otras palabras, no se exige a los empresarios o trabajadores adaptarse a su entorno hasta el punto de que nadie se pueda sentir ofendido o agraviado, sino que basta con actuar de buena fe, de modo que la persona media no se viese ofendida o agraviada, siempre respetando la dignidad personal de los demás.

En el caso que nos ocupa, Laura recibe avisos y sanciones por parte de sus superiores de un modo similar a como los habría recibido cualquier otro compañero. Al margen de que esto la haya podido afectar más fuertemente que a otra persona, no se puede pretender que la empresa adapte su política de sanción para su caso concreto, pues una persona media³⁶ generalmente no se habría visto afectada hasta ese punto y la empresa no podía prever su reacción.

Sin embargo, y aunque ella se vio afectada de un modo más fuerte de lo que podría haber sido previsible, no se puede olvidar que las sanciones que se le impusieron no fueron lícitas. En efecto, la dirección de la empresa actuó de un modo discriminatorio, pues le prohibió llevar el velo basándose en que las ordenanzas internas no permiten a los empleados llevar ninguna prenda distinta del uniforme, pero muchos de sus compañeros llevaban cruces cristianas, que tampoco forman parte del mismo.

Así, al tratarse de sanciones ilícitas y con un componente de discriminación, sí habría sido previsible que fuesen a causar una grave inquietud.

Ahora bien, la actuación de la dirección fue sólo uno de los factores que contribuyeron a la depresión de Laura, pues la atmósfera laboral a la que se enfrentaba cada día, con la actitud hostil de sus compañeros, fue casi con completa seguridad el factor decisorio en esa situación.

La actitud de los compañeros de Laura es claramente hostil hacia su decisión, recibiendo "burlas, comentarios a sus espaldas y quejas", que son descritos como la causa directa de sus ataques de ansiedad. Esta actitud discriminatoria y de presión para que cambie su indumentaria es claramente discriminatoria (pues su único origen es la decisión de Laura de llevar *hiyab*) y no tiene causa justificada, pues comienza antes incluso de que la dirección se pronuncie sobre el tema.

Se trata de una situación especialmente grave porque se dan circunstancias que se podrían calificar de acoso laboral (también conocido como "mobbing"), pues éste consiste en "el hostigamiento psicológico en el trabajo, donde una persona o grupo ejerce

³⁶ *Vid.*, por ejemplo, el caso Eweida y otros contra el Reino Unido, que es una sentencia del TEDH en que varias personas reclaman contra sus respectivas empresas por discriminación religiosa o por razón de creencias. Muchas de estas empresas realizan actuaciones similares a Maca, S.A. en este caso, pero ninguna de las personas afectadas sufre perjuicios psicológicos.

una violencia psicológica extrema, de manera sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona³⁷."

Tenemos constancia de una actuación en grupo durante un tiempo prolongado (las semanas que Laura pasó en su puesto de trabajo llevando *hiyab* hasta que la despidieron) y de que fue lo suficientemente constante como para ser considerada sistemática. Lo que no sabemos con certeza es si se puede calificar a esos actos como violencia psicológica extrema. Sin embargo, teniendo en cuenta los resultados que tuvieron (ataques de ansiedad que evolucionaron hasta llegar a depresión aguda) sí que parece que se puedan calificar como tales.

En efecto, Escudero configura el acoso laboral en base a tres elementos, entre los que se encuentra el efecto que tiene en la víctima. Estos elementos serían: "primero, se define en función de sus efectos sobre la víctima, no según la intención del agresor; segundo, debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima y tercero, el comportamiento debe ser persistente (Escudero: 2004, p. 48)³⁸".

Otros autores, como Correa³⁹ consideran que el acoso moral en el ámbito laboral integra cualquiera conducta, activa u omisiva "llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la misma".

Teniendo en cuenta la definición de Correa, y atendiendo a que se nos dice que el acoso causó una bajada en el rendimiento de Laura, parece claro que se da este supuesto de "mobbing" por razones de discriminación religiosa.

El artículo 1093 del Código Civil⁴⁰, sobre responsabilidad por actos de personas responsables dice que "[...] son igualmente [responsables] los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones."

No tenemos información acerca de si la dirección tenía conocimiento de la atmósfera laboral a la que se enfrentaba Laura, pero en caso de tener constancia de ello y no hacer nada al respecto, la empresa estaría incumpliendo sus obligaciones de mantenimiento del orden laboral. Y en caso de que la dirección no supiese lo que estaba pasando, nos encontraríamos ante una negligencia, pues es tarea de la empresa supervisar y asegurarse de que haya un buen funcionamiento de sus tiendas y de que la actitud de sus empleados sea correcta.

Asimismo, parece claro que hay una gran falta de organización en Maca, S.A., que pudo contribuir a los perjuicios que sufrió Laura, pues ella se encontraba en una situación de gran incertidumbre. Así, en un primer momento se le dice que no hay ningún problema

³⁷ ITSS "Documentación de riesgos laborales, nº 7, Factores y ergonómicos y psicosociales".

³⁸ Citación recogida en la tesis doctoral de DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ, Julián Manuel, *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud*, presentado ante la Universidad de Granada, Departamentos de Enfermería y Psicología Evolutiva y de la Educación, Ceuta, 2010, pág. 78.

³⁹ *Ibidem*, pág. 77.

⁴⁰ Real Decreto de 24 de julio de 1889 *por el que se publica el Código Civil*. Publicado en el BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889. Referencia: BOE-A-1889-4763.

con su elección, lo que, viniendo del departamento de recursos humanos, sería un comprensible alivio para ella, pues es poco menos que una garantía de que ella podrá seguir trabajando como lo había estado haciendo hasta ese momento.

Inmediatamente después, la actitud recriminatoria y las presiones de sus compañeros empiezan, mucho antes de que la dirección se pronuncie y en un momento en que creían que ella se encontraba en su derecho de acudir al trabajo con *hiyab* y respaldada por la empresa.

Estos hechos evidencian una falta de capacidad organizativa de la empresa, así como de poco respeto de sus subordinados por las normas de la empresa. Más adelante, la dirección no sólo ignora (o no llega a ser consciente de) la situación en la tienda sino que cambia de idea y ordena a Laura que deje de llevar el velo.

Esta situación de incertidumbre en el trabajo debido al cambio de parecer de la empresa en un contexto de tensión con sus compañeros al que la dirección no supo o no quiso dar respuesta, contribuyó casi con total seguridad al desarrollo de su depresión y ataques de ansiedad.

Por tanto, Laura tiene base jurídica para reclamar a Maca, S.A. por daños y perjuicios psicológicos causados por sus compañeros de trabajo y superiores.

Cuestión 3 ¿Qué pensaría usted, si en vez del uso de hiyab en el puesto de trabajo, se tratase de un nikab o un burka?

La situación del *burqa* y del *niqab*, tanto en el ámbito social como en el de políticas estatales, es diferente a la del simple *hiyab*, más conocido en España como velo islámico. Estas prendas se diferencian del *hiyab* en que son velos integrales, al contrario que éste, que sólo cubre la cabellera y, en ocasiones, los hombros. El *niqab* es un vestido que cubre de la cabeza a los pies, no dejando al descubierto ni siquiera las manos o la cara. Lo único que queda al descubierto son los ojos, al contrario que en el caso del *burqa*, que los cubre con una rejilla, tapando con tela todo lo demás.

Debido a ello, estas prendas son mucho más polémicas que el velo islámico, pues están consideradas en muchos círculos como degradantes para las mujeres, llegando a llamárselas "práctica discriminadora y limitadora de la libertad de las mujeres" en una moción alternativa del PSOE que rechazaba la prohibición radical de su uso pero defendía medidas alternativas para tratar de reducirlo⁴¹.

Ha sido tal la polémica sobre estas prendas, debido a su connotación discriminatoria y las dificultades para la identificación de la mujer que plantean, que diversos países europeos han llegado a prohibir su uso en lugares públicos. El Consejo de Europa, en su *Resolución sobre el Islam y la Islamofobia* de la Asamblea de 23 de junio de 2010 se pronunció para desaconsejar⁴² la prohibición total de los velos islámicos en general, ya sean *hiyab*, *niqab* o *burqa*, salvo por motivos de seguridad.

La Comisión Europea se pronunció en líneas muy similares, al rechazar en junio de 2010 legislar sobre la prohibición del *burqa* en lugares públicos a nivel europeo. Varios Estados europeos siguen prohibiéndolo en sus respectivos territorios, sin embargo, y la polémica está lejos de ser zanjada.

En España hubo varias iniciativas para la regulación del uso del velo, que iban desde la propuesta de prohibición del uso en lugares públicos⁴³, a la colaboración con las comunidades musulmanas⁴⁴ o la instancia al Gobierno a solicitar un estudio del Consejo de Estado sobre la regulación del velo integral en el marco del ordenamiento jurídico⁴⁵.

Estas iniciativas priorizaban los derechos de las mujeres musulmanas a la dignidad y a la propia imagen sobre el derecho a la libertad religiosa, porque entendían que estas mujeres se encuentran en una posición subordinada dentro de la comunidad y la familia, lo que les podría impedir el ejercicio libre de sus opciones y derechos vitales⁴⁶.

Gran parte de la polémica al respecto se centra precisamente en que la sociedad musulmana subordina la posición de la mujer al hombre y a la familia. Debido a estas costumbres, es difícil dilucidar cuándo una mujer está actuando en ejercicio de su derecho a la

⁴¹ GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda: "El pañuelo islámico: la respuesta europea", *op. cit.*, pág. 147.

⁴² *Íbidem*, pág. 146.

⁴³ Moción del Senado de 23 de junio de 2010, instando al Gobierno a realizar las reformas legales necesarias para prohibir el uso del velo integral en los espacios públicos.

⁴⁴ Moción propuesta por el PSOE alternativa a la anterior.

⁴⁵ Moción del Senado aprobada el 7 de julio de 2010.

⁴⁶ GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda: "El pañuelo islámico: la respuesta europea", *op. cit.*, pág. 147.

libertad religiosa, cuándo está llevando esa vestimenta como símbolo cultural y cuándo está actuando bajo presión de su familia o comunidad⁴⁷.

Al tratar de proteger a aquellas que ven sus libertades limitadas por presiones de los miembros de su familia y de su cultura, se pueden llegar a coartar los derechos de aquellas que llevan esa vestimenta por elección propia y que quieren hacer efectivo su derecho a la libertad religiosa. No se ha encontrado una fórmula satisfactoria aún, y las soluciones que se están dando son, por tanto, incompletas y a menudo perjudiciales para uno u otro sector.

Otra crítica a este tipo de políticas es que incluso llevadas a la práctica no alcanzarían la finalidad para la que se hicieron, pues sólo actúan sobre la mujer. Así, una ley que prohibiese generalizadamente la ocultación del rostro (con excepciones para bomberos, motoristas, etc.) en espacios públicos y multase a los infractores, como la que se pretendía implantar en Bélgica, estaría penalizando a mujeres que llevasen *burqa* sin actuar sobre quienes las obliguen o inciten⁴⁸.

Aunque otras leyes sí penalizan a quienes obliguen a la mujer a llevar la prenda, como la aprobada por la Comisión de Asuntos Constitucionales de la Cámara de Diputados de Italia⁴⁹, es indudable que este tipo de legislación provocará más polémica en lugar de acabar con ella.

En efecto, a raíz de la legislación prohibicionista al respecto de Francia, altos funcionarios del Consejo de Europa y el propio Comisario para los Derechos Humanos recordaron al público que llevar vestimenta de significación religiosa es un derecho protegido por el artículo 8 del Convenio europeo, que garantiza el derecho a la vida privada y familiar⁵⁰.

La ya citada *Resolución sobre el Islam y la Islamofobia* del Consejo de Europa no aboga por políticas restrictivistas, sino que hace un llamamiento a las comunidades islámicas a dejar de interpretar los preceptos de su religión de un modo que suponga discriminación o denegación de los derechos de las mujeres, pues el relativismo religioso no puede justificar la denigración de la mujer⁵¹. La Asamblea justifica esta petición en que el velo integral (ya sea *burqa* o *niqab*) "se percibe a veces como un símbolo de subyugación de la mujer al hombre, restringiendo su papel en la sociedad, limitando su vida profesional e impidiendo sus actividades sociales y económicas", pues esta tradición (que tiene raíces más culturales que religiosas, ya que el *Quram* nada dice al respecto) "puede constituir una amenaza a la libertad y a la dignidad de la mujer".

El hecho de obligar a una mujer a llevar el velo integral en contra de su voluntad está considerado en el ámbito europeo como un crimen, y por tanto ha de ser penado por la ley. Llevarlo por voluntad propia, como muestra de las convicciones religiosas de la persona amparadas en el artículo 9 del CEDH, sin embargo, genera más problemas.

⁴⁷ <http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_EN.pdf>

⁴⁸ MOTILLA, AGUSTÍN: "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: Reflexiones de *iure condendo*", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII, 2012, pág. 175.

⁴⁹ *Ibidem*, pág. 176.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ Puntos 15 y 17 de la *Resolución*.

La solución a la que llega la Asamblea en su *Resolución*⁵² desaconseja las prohibiciones generales precisamente en deferencia a aquellas mujeres que libremente elijan tapar su rostro, pero tampoco aboga por la permisividad y protección absolutas como podría ser en el caso de otro tipo de velos como el *hiyab*.

La propuesta del Consejo es permitir el ejercicio del derecho a la libertad religiosa, restringiéndolo únicamente con medidas necesarias en una sociedad democrática, como las que puedan ser exigibles por razones de seguridad o cuando la función profesional que el sujeto desarrolle requiera su neutralidad religiosa.

Las razones de seguridad son un concepto muy amplio, sin embargo, y se ha llegado a argumentar que llevar este tipo de prendas en espacios públicos constituye un problema de seguridad social porque atenta contra la tranquilidad ciudadana.

Debido a esto, dos grandes municipios españoles (Lérida el 29 de mayo de 2010 y Barcelona el 14 de junio del mismo año) prohibieron llevar "velo integral" en edificios públicos. Estas medidas son ordenanzas municipales que se justificaron, en el caso de Lérida, porque el *burqa* y el *niqab* son una barrera entre los sexos e impiden la integración; y en el caso de Barcelona, porque impiden la identificación de las personas⁵³.

Otros ayuntamientos han seguido sus pasos pese a que la efectividad de estas normas es prácticamente nula, y es que pese a que aquellos que llevan esas prendas son una muy pequeña minoría, el rechazo social a estas prácticas es patente.

La cuestión de si un ayuntamiento puede coartar la libertad religiosa de esta forma se ha quedado de momento en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que en una sentencia de 2011⁵⁴ declaró que las corporaciones locales pueden crear reglamentos sin previa habilitación legal si éstos no vulneran la legislación vigente. Incluso aunque se trate de derechos fundamentales, el Tribunal considera que pueden regularse materias accesorias que estén relacionadas con la convivencia y la vida colectiva municipal.

No parece prudente desestimar la reclamación de la Asociación⁵⁵ que pide la modificación de la ordenanza de Lérida tan tajantemente, pues los derechos fundamentales son un área delicada. Sin embargo, es cierto que los valores constitucionales en que se basa el Estado español muy difícilmente podrían conciliarse con vestimenta que tan claramente pone en un plano de desigualdad a hombres y mujeres.

Por otra parte, las personas que llevan velo integral en España son una ínfima minoría, por lo que crear políticas específicas para ello (si bien el reglamento barcelonés prohibía también cascos, pasamontañas y otras prendas que impiden la identificación) puede resultar exagerado.

Hasta que el Tribunal Supremo o el Constitucional se pronuncien (si lo hacen), sin embargo, es de suponer que las ordenanzas municipales que prohíban el velo integral no van en contra del ordenamiento jurídico.

A nivel estatal se estuvo a punto de regular la cuestión mediante una ley orgánica que prohibiría el *burqa* y el *niqab*. Esta política habría venido a causa de la gran cantidad de

⁵² Puntos 16 y 17 de la *Resolución*.

⁵³ MOTILLA, AGUSTÍN: "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: Reflexiones de *iure condendo*", *op. cit.*, págs. 178 y 179.

⁵⁴ STSJ de Cataluña 489/2011.

⁵⁵ Se trata de la "Asociación Watani por la Libertad y la Justicia".

ayuntamientos que los prohibieron en establecimientos públicos en el año 2010. Sin embargo, y en gran parte debido a la crisis económica que empeoraba por esas fechas, el proyecto nunca se llevó a cabo.

La oposición, que en aquel momento tenía como su principal fuerza al Partido Popular, presentó ese mismo año una proposición no de ley por la que "insta al Gobierno a realizar las reformas necesarias para prohibir el uso en los espacios o acontecimientos públicos que no tengan una finalidad estrictamente religiosa, las vestimentas o accesorios en el atuendo que cubran totalmente el rostro"⁵⁶.

Debido al clima social y económico del momento, sin embargo, esto fue, casi se podría decir que indudablemente, una medida puramente política⁵⁷, lo que no quiere decir que no hubiese razones válidas para regular el tema.

En efecto, el velo integral se considera una violación de de los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, llegando incluso a ser referido como una "cárcel de tela"⁵⁸. Las razones de seguridad pública son, por supuesto, también pertinentes, ya que la Ley Orgánica 4/2015⁵⁹, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana impone a todas las personas la obligación de ser claramente identificables. Otra razón menos jurídicamente clara pero también relevante es que estas vestimentas dificultan la integración social de estos colectivos, en especial teniendo en cuenta las distintas regulaciones municipales que, aun siguiendo las mismas líneas generales, no son uniformes. Por todo ello, una regulación estatal (o al menos una postura oficial) del tema probablemente habría sido pertinente, aunque sólo fuese para preservar la seguridad jurídica.

Sin embargo, la proposición nunca llegó a nada, al ser rechazada en julio de 2010 por el Congreso de los Diputados. La principal razón a este rechazo es que la medida se consideraba oportunismo político y muy radical. Otros grupos políticos defendían, como ya se comentó, políticas de integración, con "acciones de sensibilización y formación colectivas"⁶⁰, por lo que fue imposible llegar a proponer unas medidas con las que la mayoría suficiente estuviese de acuerdo.

Así, el resultado final de estos movimientos políticos es un limbo legal para el *burqa* y el *niqab*, salvo en los municipios con regulación al respecto. Esto a pesar de que estas prendas no tienen una defensa unida ni vehemente, pues sólo algunas organizaciones islámicas la defienden, y amparándose más en el derecho a la mujer a decidir qué prendas llevar que en razones religiosas, mientras que otras (como el Consejo Islámico de Cataluña) abogan por la integración y evitar el uso de esas prendas en público⁶¹.

⁵⁶ *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Senado. Serie I. Número 484, 21 de junio de 2010.

⁵⁷ MOTILLA, AGUSTÍN: "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: Reflexiones de *iure condendo*", *op. cit.*, pág. 180.

⁵⁸ *Ibidem*, pág. 181.

⁵⁹ Publicada en el BOE, núm. 77, de 31 de marzo de 2015. Referencia: BOE-A-2015-3442.

⁶⁰ MOTILLA, AGUSTÍN: "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: Reflexiones de *iure condendo*", *op. cit.*, pág. 180.

⁶¹ Esta información fue suministrada por la Senadora Hernández Gutiérrez, del Grupo Socialista en el Senado. Vid., *Cortes Generales. Diario de las Sesiones del Senado. IX Legislatura. Sesión del Pleno celebrada el 23 de junio de 2010*. Nº 85, pág. 4550.

Aunque una regulación no estaría de más, y otros países europeos han llegado a prohibir el uso del velo integral en espacios públicos, es mi opinión personal que los intentos de proporcionar un marco normativo a estas prendas han sido quizás demasiado tajantes.

En efecto, es una doctrina muy conocida y asentada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (que nuestros tribunales han observado y aplicado con mayor o menor éxito a lo largo de los años) que las opiniones protegidas por el derecho de libertad de expresión en las sociedades democráticas no son sólo las indiferentes o inofensivas, sino también las chocantes o perturbadoras.

Esto es así porque opiniones que se alejan de la "zona de confort" de la opinión pública y resultan chocantes o polémicas inducen al diálogo y la crítica. Por tanto, estas posturas, siempre que respeten las reglas del Estado de Derecho y los derechos humanos, son una muestra de la naturaleza democrática de una sociedad. De hecho, hay autores que han llegado a considerar estas perspectivas provocadoras una necesidad para sociedades de derecho, pues proteger las opiniones minoritarias es una gran defensa contra el dogmatismo y el conformismo, además de impulsar el pensamiento crítico y el desarrollo y comparación de ideas.

Dejando a un lado las consideraciones generales, sin embargo, y centrándonos en el caso concreto, sí existe una diferencia marcada entre el uso de *hiyab* y el de *burqa* o *niqab* en un contexto laboral, particularmente uno de atención al público.

El trabajo de Laura supone que ella representa a su empresa al tratar con clientes día a día, y aunque la empresa no tuviese especial interés en proyectar una determinada imagen a través de sus empleados, permitir que éstos atiendan a sus clientes llevando prendas que puedan hacerles sentir incómodos resultaría claramente perjudicial para sus intereses.

Pese al número relativamente mínimo de personas que llevan velo integral, el tema de su posible prohibición generó mucho interés, y la opinión pública es mucho más visceral acerca de este tipo de velos que el más común *hiyab*. Esto supone, lógicamente, que habría más reacciones ante una empleada llevando uno de estos velos integrales que ante un velo islámico que sólo cubra el cabello y los hombros.

Además, la imposibilidad de ver el rostro de la persona con que está haciendo la venta generaría complicaciones de por sí sin entrar siquiera en el componente social y religioso.

La cultura española, al igual que la mayoría de las europeas, aboga por el contacto directo entre vendedor y cliente. De hecho, las compraventas por Internet son el servicio menos utilizado de Internet en los hogares⁶² y el pequeño comercio todavía sobrevive a pesar de la crisis y la expansión de las grandes áreas comerciales, de lo que se puede deducir que las relaciones interpersonales son la preferencia a la hora de hacer compras. El hecho de emplear a alguien cuyo lenguaje corporal y expresiones quedarían casi completamente (o completamente en el caso del *burqa*, que ni siquiera permite realizar contacto visual) oscurecidas por su atuendo causaría casi con total seguridad pérdidas de clientela para la empresa de Laura.

⁶² Estadística sacada de la página web oficial del INE, con datos de 2013:
<http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943296411&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE>

Permitir una pérdida tangible para los intereses mercantiles de la misma como sería este caso únicamente en el nombre de preservar el derecho de libertad religiosa de una empleada no sería proporcionado, por lo que en este caso el despido de Laura sí sería probablemente procedente.

Cuestión 4 ¿Ocurriría lo mismo si fuese una cruz cristiana o una kippa judía?

El ejercicio del derecho a la libertad religiosa de las personas musulmanas está protegido del mismo modo y con la misma intensidad que el de personas de otras religiones. Esto es así porque los derechos deben poder ser ejercidos sin discriminación de ningún tipo, tal como indican la Constitución Española⁶³ y los distintos instrumentos internacionales⁶⁴ que recogen el derecho a la libertad religiosa.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación, tal y como está recogido en nuestra norma fundamental y en los distintos convenios de los que España es parte, implica tratar de forma igual a aquellos que se encuentran en igualdad de condiciones, permitiendo tan sólo las desigualdades que tengan una explicación razonable y que se apliquen de una forma proporcionada.

Muchas de las expresiones legales de este derecho establecen expresamente que la discriminación por razón de religión está prohibida, por lo que Laura debería encontrarse en la misma situación aunque el símbolo que pretendiese llevar fuese una cruz cristiana o una kipá judía. Sin embargo, varios compañeros de Laura llevaban cruces cristianas habitualmente mientras trabajaban y no sufrieron repercusiones por ello, lo que ya parece un indicio de discriminación.

Esto no significa que la situación fuese la misma en el sentido de estar amparada bajo el derecho de igualdad y no discriminación, pues pueden darse circunstancias indicadoras de que el trato diferenciado es razonable y proporcionado.

Así, tendría sentido prohibir a los empleados llevar *hiyab* y no una cruz cristiana en las cocinas de un restaurante, por ejemplo, ya que eso no sería discriminación por razón de religión, sino una cuestión de asegurar la salubridad de las condiciones de trabajo, pues el velo no permitiría ver si la trabajadora lleva redecilla o no para evitar que caiga su cabello en los alimentos. Razones de higiene, seguridad (como el caso de lugares de trabajo que prohíben cubrir el rostro a sus empleados), o incluso productividad o maximización de beneficios de la empresa pueden justificar un trato diferenciado a personas cuya religión infiera indirectamente con esos ámbitos, siempre que se trate de medidas adecuadas y necesarias⁶⁵.

Existen otras finalidades legítimas que también se podrían considerar, como sería la preservación del orden público en zonas extremadamente conflictivas por temas de religión, pero afortunadamente no es un caso que se suela dar en la sociedad española actual.

Ha habido casos sobre uso de cruces cristianas y kipás judías que han llegado a los tribunales, como la ya citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comuni-

⁶³ Art. 14 de la Constitución Española: "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."

⁶⁴ Uno de los más importantes, y ya citado anteriormente, es el Convenio Europeo de Derechos Humanos, cuyo artículo 14 dice: "El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación."

⁶⁵ Como indica el artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

dad Autónoma de las Islas Baleares, de 9 de septiembre de 2002 (sobre un trabajador que llevaba la kipá judía mientras realizaba su labor como conductor de autobús) o el Caso Eweida y otros contra el Reino Unido, sobre el derecho a llevar la cruz cristiana, resuelto por el TEDH.

Estas y otras sentencias analizan el caso concreto de estos símbolos en conjunción con el derecho de libertad religiosa, teniendo en cuenta sus posibles particularidades y, por supuesto, respetando el derecho a la no discriminación.

Algunos de los casos más comunes en que se pide a personas que no lleven ciertos símbolos religiosos pero sí se permiten otros son los controles aeroportuarios y las fotos para visados u otros documentos oficiales.

En estos casos, la razón para solicitar al ciudadano o ciudadana que se retire el velo, turbante o gorra es la seguridad⁶⁶. Dado que la identificación es importante a la hora de controlar las entradas y salidas de los Estados, los tribunales lo consideran aceptable, pese a que alguien que llevase una cruz cristiana (o una estrella de David, o cualquier otro símbolo religioso que no oscureciese el rostro o cubriese la cabeza) probablemente no habría tenido ningún problema para pasar el control o recibir el visado, DNI, etc.

Por estas razones, el TEDH inadmitió en su momento dos recursos presentados sobre estos supuestos. Uno de ellos era el caso de Fátima El Morsli⁶⁷, a quien le denegaron el visado por negarse a retirar el velo para hacerse la foto. El otro, similarmente, fue presentado por un varón del credo sij⁶⁸ al que se le había exigido que retirara su turbante en los controles de un aeropuerto.

En ambos casos se considera que hay una ponderación de bienes jurídicos y que el legítimo margen de decisión de los Estados, así como lo transitorio y momentáneo⁶⁹ de la medida, justifican la postura de las autoridades, considerando su actuación proporcionada y necesaria.

Otras sentencias ponen de manifiesto que ni siquiera es necesario que la política estatal esté consolidada o traiga las garantías formales de una ley para poder ser válida siempre que las razones sean válidas y la medida proporcionada. Así, un cambio de política interna de tráfico⁷⁰ (que generalmente tendrá la forma de una simple circular) puede obligar a descubrirse la cabeza a ciudadanos que se habían sacado la foto del carné hasta entonces con un turbante o velo e impedirles la renovación o sustitución del carné perdido si no lo hacen. En este caso en concreto, la razón que se da es querer disminuir el fraude y la falsificación de permisos de conducir y, a la vista del número de falsificaciones comprobadas, no se considera desproporcionado teniendo en cuenta, de nuevo, lo momentáneo⁷¹ de la exigencia.

⁶⁶ MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, LORENZO: "La libertad religiosa en la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C. B. Alfonsópolis, Vol. XXVI, 2010, pág. 318.

⁶⁷ De 4 de marzo de 2008.

⁶⁸ Caso "Phull c. Francia", 2005.

⁶⁹ MARTÍN-RETORTELO BAQUER, LORENZO: "La libertad religiosa en la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *op. cit.*, pág. 138.

⁷⁰ Como el asunto referente a Shingara Mann Singh, de 13 de noviembre de 2008, también resuelto por el TEDH.

⁷¹ MARTÍN-RETORTELO BAQUER, LORENZO: "La libertad religiosa en la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *op. cit.*, pág. 139.

Las normas que prohíben llevar símbolos religiosos en determinados ámbitos no se reducen, sin embargo, a momentos puntuales.

En efecto, el TEDH ha dejado claro en varias sentencias⁷² que, si la justificación es válida, prohibiciones generales (como, en el caso que vamos a comentar ahora, en el ámbito escolar) también son posibles. Esto significa que la llamada Ley de Laicidad francesa es válida bajo la óptica del TEDH, que llega a defender la expulsión de dos alumnas por llevar velo islámico a sus clases porque conocían la política del centro y la legislación francesa. No se considera una medida desproporcionada (ni una infracción del derecho a la educación, pues ambas alumnas terminaron sus estudios a distancia) porque el tribunal considera que "[l]a aplicación de sanciones disciplinarias constituye uno de los medios a través de los cuales se esfuerza por conseguir los objetivos para los que ha sido creada, entre los cuales hay que incluir el desarrollo y la formación del carácter y del espíritu de los alumnos⁷³".

En cambio, si la justificación no es válida, la medida no será permitida aunque el fin perseguido sea legítimo. A este respecto resulta esclarecedor el caso Eweida y otros contra el Reino Unido, también resuelto por el TEDH, en que una empleada de British Airways pasó varios días sin acudir a su puesto de trabajo ni cobrar su sueldo porque se negó a esconder la cruz cristiana que hasta entonces había llevado bajo el uniforme.

La señora Eweida decidió llevar esa cruz a la vista a partir de 2006 para mostrar su compromiso con sus creencias, lo que supone una modificación de sus convicciones amparada por el derecho a la libertad religiosa. Sin embargo, esto iba en contra de las normas de su empresa, que prohibía llevar cualquier accesorio que no formase parte del uniforme.

Sí se permitía a los empleados llevar complementos religiosos siempre que solicitasen una autorización, y a menudo se exigían condiciones para conceder la misma. Así, los empleados practicantes de la religión sij, por ejemplo, podían llevar el turbante siempre que fuese de un color aprobado por la empresa. Lo mismo sucedía con las empleadas musulmanas que llevaban *hiyab*.

El objetivo que la empresa perseguía a través de esa estricta política de uniforme era la proyección de una determinada imagen, así como ser reconocibles por sus clientes, lo que tanto los tribunales de instancia británicos como el TEDH consideran legítimo⁷⁴.

Sin embargo, la medida no se considera aceptable pese a que la empresa ofreció un puesto administrativo (que no requería contacto con los clientes) con el mismo sueldo a la señora Eweida.

La razón, según el apartado 94 de la sentencia, es que "[n]o había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial."

⁷² En concreto los asuntos *Belgin Dogru* y *Esma-Nur Kervanci*, ambos de 4 de diciembre de 2008.

⁷³ Apartado 83 de ambas sentencias, pues hay coincidencia.

⁷⁴ Apartado 94 de la sentencia.

En efecto, el hecho de que el código de uniforme se relajase para permitir a la señora Eweida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo se considera prueba de que la medida no tenía razón de ser ya desde un primer momento.

De esto se deduce que para que una medida que injiera en la libertad religiosa de los empleados de una empresa sea válida es necesario que la oportunidad y necesidad de la misma sean probadas. La regla general, por tanto, debería ser permitir la vestimenta religiosa en el trabajo y limitarla sólo cuando haya un fin legítimo, limitación que deberá ser proporcionada, lo menos onerosa posible para el trabajador y probadamente necesaria para proteger el fin legítimo de que se trate de un daño cierto.

Recapitulando, los requisitos que el TEDH establece para permitir que una empresa infrinja indirectamente en el derecho a la libertad religiosa de sus empleados por medio de normas generales (generalmente códigos de vestimenta o normas sobre vacaciones u horarios) son la persecución de una finalidad legítima, limitación de derechos proporcionada y probada necesidad de la medida.

El fin legítimo perseguido será normalmente el bien de la empresa, ya sea por motivos organizativos, búsqueda de una determinada imagen corporativa, etc. Sin embargo, otros fines también pueden ser perseguidos, como la seguridad, salubridad o el orden.

En estos casos, practicantes de determinadas religiones pueden verse discriminados por las medidas de la empresa, pero para que esto sea aceptable es necesaria una justificación razonada. Esta justificación debe dejar claro que si practicantes de una determinada religión no sufren ninguna injerencia en su derecho a la libertad religiosa mientras que sus compañeros de otras religiones ven su derecho limitado, la razón debe deducirse del bien que la empresa está persiguiendo.

Así, una empresa que permita llevar cruces cristianas pero no kipás judías o *hiyab* islámicos estaría discriminando por razón de religión. Sin embargo, si la razón de que no se permita llevar esas prendas es que no se debe cubrir la cabeza mientras trabajan, esta discriminación indirecta podría ser permisible si la finalidad que se persigue es legítima y no hay un modo menos oneroso para los creyentes de esas religiones de conseguir ese fin. Por ejemplo, se trataría de una medida válida en un restaurante en que se implantó esa norma para que el supervisor pudiese comprobar de un vistazo en todo momento que todos los trabajadores llevan redecilla para el pelo en la cocina.

En el caso que nos ocupa, la empresa Maca, S.A. prohíbe a una empleada musulmana cubrirse la cabeza con el *hiyab* porque las normas internas establecen que no se permite llevar cualquier tipo de indumentaria que no forme parte del uniforme. El fin de proyectar una determinada imagen que permita a los clientes reconocer a la empresa es legítimo, aunque la necesidad de la medida podría ser discutible. Sin embargo, no hay razón alguna por la que se debería permitir llevar una kipá judía o una cruz cristiana, pues tampoco forman parte del uniforme y atentan en una medida muy similar contra el mantenimiento de la imagen de la empresa.

Pese a ello, se permite a los empleados cristianos llevar cruces a la vista que los denotan como practicantes de esta religión, lo que supone una discriminación por razón de religión no justificada.

Cuestión 5 Analice las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito.

La Asociación para la Defensa del Velo Islámico emprendió una campaña de boicot a los productos distribuidos por la empresa en que trabajaba Laura (Maca, S.A.), lo que causó un descenso de las ventas de la sociedad del 50%.

Sería posible para la mercantil presentar una indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante contra esta asociación, pero las perspectivas de éxito podrían verse comprometidas por las peculiaridades del caso.

En efecto, al tratarse de una asociación religiosa defendiendo los derechos de quienes profesan su religión (si bien no sabemos si están defendiendo los intereses de un asociado o no), podría haber circunstancias a tener en cuenta.

Este sería el caso, por ejemplo, si la asociación se limitó a informar a sus asociados de lo sucedido, quienes corrieron la voz, y eso fue lo que causó el descenso de ventas para la mercantil.

También es necesario tener en cuenta que, en el caso de que Laura fuese parte de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico, el supuesto cambiaría, pues se trataría de una asociación defendiendo los intereses de uno de sus asociados. Si bien el modo de defender esos intereses seguiría siendo ilícito, las circunstancias (y, por tanto, las consecuencias) no serían las mismas.

Debido a las facultades de defensa de los derechos de sus asociados por parte de estas asociaciones, que serán mayores o menores según cómo se hayan constituido, la asociación podría tener un interés legítimo en el tratamiento de Laura como empleada. Aunque en este caso la realización de un boicot tampoco sería permisible, las consecuencias podrían ser diferentes que si se tratase de la asociación interesándose en un caso ajeno entre particulares que nada tienen que ver con su círculo de asociados.

La discriminación por razón de religión es un tema grave y polémico, por lo que las distintas asociaciones religiosas tratan de defender los derechos de sus asociados por medios a menudo chocantes (manifestaciones, artículos, etc. de carácter inflamatorio y reivindicativo) o incluso rozando lo disruptivo.

Este tipo de proclamaciones son lícitas y amparadas bajo el art. 20 CE, que consagra el derecho de libertad de expresión. Del mismo modo, advertir a la comunidad a la que pertenecen de que determinadas empresas no tratan bien a los empleados de su religión, o incluso son discriminatorias contra ellos, está permitido.

Si este fuera el caso, las perspectivas de éxito de la empresa para demandar a la asociación serían muy bajas, pues dar este tipo de información a sus asociados forma parte de sus derechos.

En este caso, la disminución de negocio sería resultado de la imagen de la empresa deteriorándose debido a sus propios actos, concretamente, la discriminación por razón de religión de una empleada, y no habría responsabilidad de la asociación por limitarse a transmitir información pertinente y veraz a sujetos interesados.

Incluso en el caso que nos ocupa, en que la asociación realizó un boicot consciente y deliberado de los productos de la empresa como "contraataque" ante la discriminación

de una mujer musulmana que no forma parte (o al menos no consta en los hechos que conocemos) de la asociación, la solución no resultaría completamente clara.

Ello es así debido a la complejidad de las relaciones entre libertad de empresa y la libertad de profesar una religión de sus empleados, exacerbadas por la tensión social que se está viviendo en los últimos años respecto de la religión musulmana en general y el uso de los distintos tipos de velo en particular.

Una sentencia del TEDH de 2009⁷⁵ trata sobre el tema de los boicots económicos. En este caso el alcalde de un pueblo francés anima a sus ciudadanos a realizar un boicot a los productos israelíes como medida de presión para que las autoridades israelíes (y en especial el primer ministro Sharon) dejasen de incumplir leyes humanitarias en su conflicto con Palestina⁷⁶ y la violencia en esa zona parase de escalar.

Ordenar un boicot es una medida reconocida por la ONU como forma de reaccionar ante incumplimientos graves de sus normas por parte de un país. Es decir, se trata de una sanción económica que los Estados pueden utilizar, impidiendo la entrada de productos de otro determinado Estado en su territorio en casos graves. El TEDH describe esta posibilidad en el apartado 22 de su sentencia, que dice:

"En derecho internacional, una medida de «boicot-sanción» contra un Estado puede ser adoptada en ciertos casos, tras una autorización expresa del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esta medida, muy enmarcada, solo puede ser puesta en marcha por autoridades gubernamentales que actúan en el marco del artículo 41 del Capítulo VII de la Carta de las Naciones Unidas (RCL 1990, 2336, 2473), que prevé «la interrupción total o parcial de las relaciones económicas» en caso de «amenaza a la paz, quebrantamiento de la paz o acto de agresión», situaciones mencionadas en el artículo 39 de la Carta. Dicha medida fue en la práctica utilizada una veintena de veces, pero nunca contra el Estado israelita.

Por otro lado, existen medidas coercitivas que los Estados pueden adoptar ellos mismos, tales como restricciones o prohibiciones totales de relaciones comerciales con otro Estado. La práctica demuestra que los Estados han recurrido a estas medidas con el fin de ejercer presiones sobre un Estado en reacción ante un acto cometido por éste último. El Comité Internacional de la Cruz Roja (C.J.C.R) define estas medidas de restricciones comerciales como «represalias», que son «ilícitas pero excepcionalmente justificadas a la luz de un acto anterior cometido por el Estado contra el que van dirigidas»."

El TEDH no entra a valorar si en este caso la medida estaría justificada o no, pues un alcalde no tiene autoridad para ordenar un boicot nacional, por lo que el caso se enfocó como una posible provocación a la discriminación, mientras que el señor Willem (el alcalde en cuestión) defendía sus actos amparándose en la libertad de expresión.

⁷⁵ Caso Willem contra Francia, de 16 de julio de 2009.

⁷⁶ Este tipo de boicots han surgido en varios países como protesta contra la extrema violencia en esa zona y el número de muertes palestinas causadas por el superior armamento israelí, hasta el punto de que se ha formado un auténtico movimiento internacional. Al respecto, Vid. GÓMEZ GARCÍA, LUZ: *BDS por Palestina: El boicot a la ocupación y el apartheid israelíes*, Ediciones del Oriente y del Mediterráneo, Guadarrama, Madrid, 2014.

Sin embargo, cabe destacar que en el contexto de la orden de boicot del señor Willem, el Parlamento europeo había solicitado a la Comisión y al Consejo la suspensión del acuerdo de asociación económico con Israel⁷⁷:

"El Parlamento [...] solicita al Consejo y a la Comisión que convoque de urgencia al Consejo de asociación UE-Israel para transmitir su posesión al Gobierno israelí solicitándole que respete las últimas resoluciones de la ONU y que actúe de forma positiva frente a los esfuerzos realizados actualmente por la UE para llegar a una solución pacífica del conflicto; solicita a la Comisión y al Consejo, en este contexto la suspensión del Acuerdo de asociación euromediterránea (*sic*) UE-Israel [...]"

La sentencia del TEDH reconoce una capacidad de libertad de expresión ampliada a los políticos electos, como es el caso de este alcalde⁷⁸, para promover el debate político. Así, en su apartado 33, el TEDH considera que la libertad de expresión política no puede limitarse sin "razones imperiosas".

Pese a ello, y a pesar de la solicitud del Parlamento europeo de suspender el Acuerdo de asociación euromediterránea⁷⁹, el tribunal consideró que "los motivos avanzados por las jurisdicciones francesas para justificar la injerencia en el derecho del demandante a la libertad de expresión eran «pertinentes y suficientes» a los fines del artículo 10.2 del Convenio."

Así pues, queda claro que el "boicot" entendido como sanción de derecho internacional es una medida delicada que requiere la aceptación de las más altas esferas políticas antes de poder llevarse a cabo, sin importar las razones del mismo. Merece especial consideración que el tribunal finalmente condenó las manifestaciones del señor Willem porque podrían inducir a la discriminación, al tratarse de productos de un país concreto, con una etnicidad muy determinada. Aunque el hecho de llamar al boicot cuando todavía no se había dado la orden es antijurídico, fue la posibilidad de discriminación lo que finalmente decidió el caso.

Sin embargo, el caso que estamos tratando es muy diferente. Por un lado, la Asociación para la Defensa del Velo Islámico es una entidad privada, por lo que no goza de la especial protección de su derecho de libertad de expresión de la que gozaría un personaje político. Por otro lado, tampoco tiene las responsabilidades que se derivan de un cargo público, lo que implica que sus actuaciones son más libres, si bien los límites pueden aplicarse con mayor dureza.

El caso no nos indica en qué consistió exactamente el boicot, por lo que es de suponer que la asociación se limitó a hacer correr la voz de cómo la empresa estaba tratando a Laura⁸⁰ y a instar a quienes les escuchaban a no comprar los productos de Maca, S.A. en protesta.

⁷⁷ Resolución sobre Oriente Próximo adoptada el 10 de abril de 2002.

⁷⁸ Apartado 32 de la sentencia.

⁷⁹ Así como al hecho de que la Asamblea plenaria del Consejo de Europa consideró inadecuada la actuación del ejército israelí en su Resolución 1281 (2002), de 25 de abril de 2002.

⁸⁰ Por supuesto, si la asociación hubiese recurrido a otros métodos como el sabotaje o el acoso a clientes o empleados de la empresa, que son actos constitutivos de delito, la reclamación de Maca, S.A. sería resuelta por la vía penal sin necesidad de entrar a valorar los temas que estamos viendo. Sin embargo, como no se nos dice nada, debemos asumir que la asociación no cometió delitos para realizar su protesta, por el principio de presunción de inocencia.

El boicot como tal no es un delito previsto en el Código Penal⁸¹, ni una figura castigada en las distintas normas mercantiles, aunque existen ciertas figuras similares previstas entre empresas. Así, el artículo 9 de la Ley 3/1991, de Competencia Desleal⁸² considera actos de denigración los siguientes:

"Se considera desleal la realización o difusión de manifestaciones sobre la actividad, las prestaciones, el establecimiento o las relaciones mercantiles de un tercero que sean aptas para menoscabar su crédito en el mercado, a no ser que sean exactas, verdaderas y pertinentes.

En particular, no se estiman pertinentes las manifestaciones que tengan por objeto la nacionalidad, las creencias o ideología, la vida privada o cualesquiera otras circunstancias estrictamente personales del afectado."

Continuando con la hipótesis de que la Asociación para la Defensa del Velo Islámico se limitó a informar a los consumidores de cómo estaba tratando Maca, S.A. a su empleada Laura, parece claro que sus manifestaciones serían exactas y verdaderas aun cuando se quisiera aplicar este precepto por analogía. En cuanto a la pertinencia de las mismas, eso dependería de si se considera que la política de empresa es una circunstancia personal de la persona jurídica afectada.

De nuevo suponiendo en favor de la presunción de inocencia de la asociación, se podría argumentar que se produjo violación de secretos, al enterarse de lo que estaba pasando con Laura de la propia afectada⁸³ y después actuar sobre esa información sin su consentimiento y aireando política interna de la empresa.

Sin embargo, el artículo 13 de la Ley de Competencia Desleal define la violación de secretos así:

"1. Se considera desleal la divulgación o explotación, sin autorización de su titular, de secretos industriales o de cualquier otra especie de secretos empresariales a los que se haya tenido acceso legítimamente, pero con deber de reserva, o ilegítimamente, a consecuencia de alguna de las conductas previstas en el apartado siguiente o en el artículo 14.

2. Tendrán asimismo la consideración de desleal la adquisición de secretos por medio de espionaje o procedimiento análogo.

3. La persecución de las violaciones de secretos contempladas en los apartados anteriores no precisa de la concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 2. No obstante, será preciso que la violación haya sido efectuada con ánimo de obtener provecho, propio o de un tercero, o de perjudicar al titular del secreto."

Pese a que el ánimo de las manifestaciones de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico era sin duda perjudicar a la empresa Maca, S.A., la información se obtuvo por medios lícitos sin deber de reserva⁸⁴, por lo que no cabría aplicar este artículo.

⁸¹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, publicada en el BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Referencia: BOE-A-1995-25444.

⁸² Publicada en el BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991. Referencia: BOE-A-1991-628.

⁸³ Es decir, información obtenida porque la persona afectada la dio libremente, sin comisión de delitos para la averiguación de la misma.

⁸⁴ A menos que Laura tuviese algún acuerdo de confidencialidad con su empresa, circunstancia que no se nos aclara, por lo que es de suponer que no había tal acuerdo.

Por último, la asociación animó a aquellos que oyeron sus manifestaciones a boicotear a la empresa Maca, S.A., lo que concebiblemente pudo suponer el incumplimiento de algunos contratos. La inducción al incumplimiento de contrato está prevista en el artículo 14 de la Ley de Competencia Desleal, que dice:

"1. Se considera desleal la inducción a trabajadores, proveedores, clientes y demás obligados a infringir los deberes contractuales básicos que han contraído con los competidores.

2. La inducción a la terminación regular de un contrato o el aprovechamiento en beneficio propio o de un tercero de una infracción contractual ajena sólo se reputará desleal cuando, siendo conocida, tenga por objeto la difusión o explotación de un secreto industrial o empresarial o vaya acompañada de circunstancias tales como el engaño, la intención de eliminar a un competidor del mercado u otras análogas."

Atendiendo a la letra de la ley, aun en el caso de que aplicar presión para que una empresa cambie su política interna se considere circunstancia análoga a la intención de eliminar a un competidor del mercado, faltaría el aprovechamiento en beneficio propio o de un tercero de la infracción contractual ajena para que pudiese considerarse un acto desleal punible.

Y aún el caso de que se argumentase que la actuación se aprovecharía en beneficio de Laura, o que la Asociación para la Defensa del Velo Islámico realizó actos de denigración, estas figuras seguirían sin ser aplicables por falta de fines concurrenciales. En efecto, aunque el artículo 3 de esta ley no exige que ambas partes sean empresas para su aplicación, el artículo 2 sí exige que haya un ánimo de aprovechamiento económico de los actos descritos:

"1. Los comportamientos previstos en esta Ley tendrán la consideración de actos de competencia desleal siempre que se realicen en el mercado y con fines concurrenciales.

2. Se presume la finalidad concurrencial del acto cuando, por las circunstancias en que se realice, se revele objetivamente idóneo para promover o asegurar la difusión en el mercado de las prestaciones propias o de un tercero.

3. La ley será de aplicación a cualesquiera actos de competencia desleal, realizados antes, durante o después de una operación comercial o contrato, independientemente de que éste llegue a celebrarse o no."

La finalidad concurrencial no viene definida en la ley, pero varios autores lo consideran relacionado con la causa. Así, se suele entender que la finalidad concurrencial existe cuando quien ejerce el acto comercial actúa con la esperanza de obtener un beneficio económico para sí o para terceros.

La exigencia de finalidad concurrencial existe precisamente para evitar que cualquier acto que se realice en el mercado pueda ser declarado potencialmente desleal, ya que eso podría coartar los derechos de información y expresión, como por ejemplo en el caso de críticos de cocina, reportajes de investigación en empresas, estadísticas de consumidores, etc⁸⁵.

⁸⁵ MARTÍNEZ SANZ, Fernando (dir.): *Comentario práctico a la Ley de Competencia Desleal*, Tecnos, Madrid, 2009, pág. 33.

La única figura que no exige estos fines concurrenciales es la revelación de secretos y, como ya dijimos, es necesario que la información revelada se hubiese obtenido de forma ilícita, o lícita con deber de reserva, para ser aplicable. Dado que no se nos dice cómo se obtuvo la información, sólo podemos asumir que no se dio ninguno de estos dos casos y, por tanto, el hecho no es punible.

En conclusión, lo que la Asociación para la Defensa del Velo Islámico hizo fue ejercer su derecho a la libertad de expresión divulgando información veraz y exacta obtenida legalmente y pedir a sus oyentes que actuasen al respecto de una determinada manera.

Al carecer el acto de fines concurrenciales, no se puede considerar un acto desleal y los daños causados deberán ser reclamados por la vía civil.

Dicho esto, y aunque no hay previsiones específicas para este tipo de actos en nuestro ordenamiento, sí se dan los requisitos básicos necesarios para la declaración de responsabilidad. Estos son la existencia del daño, que claramente se produce en este caso, pues las ventas de la empresa disminuyen en un 50%, y la relación causa-efecto entre los actos de la asociación y el daño producido.

La campaña de boicot de la Asociación para la Defensa del Velo Islámico comenzó durante las semanas en que Laura continuó acudiendo al trabajo con velo pese a las sanciones y advertencias de sus superiores, y en ese tiempo las ventas de la empresa se vieron afectadas. Si bien el hecho de que la asociación estaba defendiendo el derecho a la libertad religiosa de Laura puede influir en el caso, las posibilidades de resarcimiento de la empresa son altas.

Esto es así porque el hecho de que se ha producido un daño causado por ellos es claro y pese a las razones que pudiesen tener, la expropiación de los conflictos es uno de los principios básicos de la sociedad actual, pensado precisamente para evitar que las disputas se resuelvan entre particulares por medios ilícitos. Aunque la actuación de Maca, S.A. con respecto a Laura no estaba justificada, el conflicto no se puede resolver por medio de "contraataques" particulares, por lo que el boicot de la asociación tendrá consecuencias jurídicas, muy probablemente a través de una indemnización.

Conclusiones finales

Este caso trata sobre la posible discriminación religiosa de una empleada que fue despedida debido a su decisión de llevar el velo islámico o *hiyab* en su puesto de trabajo.

La situación es discriminatoria porque la política de indumentaria de la empresa es estricta de un modo que los creyentes de determinadas religiones que llevan símbolos o prendas como muestra de su fe se ven perjudicados, sin que exista una razón de peso para la medida. Esto es así porque, aunque presentar una determinada imagen de empresa es, como vimos, una razón legítima para limitar el derecho a la libertad religiosa de sus trabajadores, la prohibición radical de llevar ningún tipo de indumentaria ajena al uniforme resulta desproporcionada.

Además, los compañeros cristianos de Laura que llevaban cruces a la vista no sufrieron consecuencias por ello, lo que es una diferencia de trato no justificada y un indicio más de discriminación religiosa.

Si se tratase de prendas como el velo integral, o si hubiese alguna razón justificada por la que los empleados no pudiesen cubrir su cabeza, la situación cambiaría. Llevar un velo integral (ya sea *burqa* o *niqab*) dificultaría el trabajo de Laura al impedir o dificultar el contacto visual con los clientes, por lo que la prohibición de ese tipo de prendas tendría sentido. Del mismo modo, si hubiese alguna razón (seguridad, salubridad...) justificada por la que los empleados no tuviesen permitido cubrirse la cabeza pero llevar accesorios estuviese permitido, la diferencia de trato de Laura con respecto a sus compañeros cristianos estaría justificada.

Sin embargo, no se da ninguno de estos casos, por lo que se trata de un supuesto de discriminación indirecta no justificada y el despido de Laura es nulo.

La actitud, tanto de la empresa como de los trabajadores, hacia el cambio de religión de Laura y su decisión de llevar *hiyab* fue mala y casi se podría calificar de hostil, lo que le provocó crisis de ansiedad que evolucionaron hasta causarle depresión aguda, por lo que además de reclamar la nulidad del despido Laura tiene base jurídica para reclamar una indemnización por daños y perjuicios morales.

Además, la Asociación para la Defensa del Velo Islámico realizó un boicot contra los productos de la empresa para la que trabajaba Laura, lo que causó una bajada de negocio del 50%. Esta situación se tendría que resolver entre la citada Asociación y la empresa, dejando a Laura al margen⁸⁶ por medio de una reclamación de daños por la vía civil, ya que no se puede considerar acto desleal por faltar los fines concurrenciales.

⁸⁶ A menos que ella fuese la que incitó a la Asociación al boicot, pero no consta tal cosa.

Bibliografía

- 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.
- DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ, Julián Manuel: *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud*, tesis doctoral presentada ante la Universidad de Granada, Departamentos de Enfermería y Psicología Evolutiva y de la Educación, Ceuta, 2010.
- GÓMEZ GARCÍA, LUZ: *BDS por Palestina: El boicot a la ocupación y el apartheid israelíes*, Ediciones del Oriente y del Mediterráneo, Guadarrama, Madrid, 2014.
- GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda: "El pañuelo islámico: la respuesta europea", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII 2012.
- MARTÍ SÁNCHEZ, José M^a: "Los conflictos por el uso de las vestimentas religiosas en las relaciones escolares y laborales. Derecho europeo y español", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII 2012.
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, LORENZO: "La libertad religiosa en la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C. B. Alfonsipolis, Vol. XXVI 2010.
- MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Cedes, Barcelona, 1998.
- MARTÍNEZ SANZ, Fernando (dir.): *Comentario práctico a la Ley de Competencia Desleal*, Tecnos, Madrid, 2009.
- MOTILLA, AGUSTÍN: "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: Reflexiones de iure condendo", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXVIII, 2012.
- LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo: "La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, C.B. Alfonsipolis, Vol. XXX, 2014.
- VALVERDE ASECIO, Antonio José: "Contratación temporal sucesiva y acoso moral en el trabajo: la preterición como supuesto del "mobbing" y sus consecuencias jurídicas", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, nº 75, 2004, págs. 245-262.

Páginas web consultadas

- <http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_EN.pdf>
Último acceso: 6 de junio de 2017.

- <http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943296411&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE>

Último acceso: 6 de junio de 2017.

Apéndice legislativo

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000
- Convenio Europeo de Derechos Humanos, recogido en España por el *Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950*, y enmendado por los *Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966*, respectivamente. Boe núm. 243, de 10 de octubre de 1979. Referencia: BOE-A-1979-24010.
- Constitución Española, publicada en el BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229.
- Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre del 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, publicada en el DOUE, nº L 303, 2 de diciembre de 2000.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, *del Código Penal*, publicada en el BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Referencia: BOE-A-1995-25444.
- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, *de Libertad Religiosa*, publicada en el BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980. Referencia: BOE-A-1980-15955.
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, *de protección de la seguridad ciudadana*, publicada en el BOE, núm. 77, de 31 de marzo de 2015. Referencia: BOE-A-2015-3442.
- Ley 3/1991, de 10 de enero, *de Competencia Desleal*, publicada en el BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991. Referencia: BOE-A-1991-628.
- Ley 25/1992, de 10 de noviembre, *por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Judías de España*, publicada en el BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Referencia: BOE-A-1992-24854.
- Ley 26/1992, de 10 de noviembre, *por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España*, publicada en el BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Referencia: BOE-A-1992-24855.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 *por el que se publica el Código Civil*. Publicado en el BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889. Referencia: BOE-A-1889-4763.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430.
- Resolución de 4 de febrero de 2003, publicada en el BOIB núm. 21, de 15 de febrero de 2003, publicada en el DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010. Referencia: DOUE-Z-2010-70003.
- Tratado de la Unión Europea, versión consolidada publicada en el DOUE, 59º año, 7 de junio de 2016.

Apéndice jurisprudencial

- STJUE de 14 de marzo de 2017 [ECLI:EU:C:2017:204]
- STEDH caso Leyla Sahín contra Turquía, de 10 de noviembre de 2005 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70956>]
- STEDH caso Eweida y otros contra el Reino Unido, de 15 de enero de 2013 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139370>]
- STEDH caso Belgin Dogru contra Francia, de 4 de diciembre de 2008 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90039>]
- STEDH caso Esmá-Nur Kervanci contra Francia, de 4 de diciembre de 2008 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90047>]
- STEDH caso Willem contra Francia, de 16 de julio de 2009 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93612>]
- Declaración de inadmisibilidad de demanda del TEDH, caso Dahlab contra Suiza, de 15 de febrero de 2001 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22643>]
- Declaración de inadmisibilidad de demanda del TEDH, caso Fátima El Morsli contra Francia, de 4 de marzo de 2008 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-117860>]
- Declaración de inadmisibilidad de demanda del TEDH, caso Phull contra Francia, de 11 de enero de 2005 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-77018>]
- Declaración de inadmisibilidad de demanda del TEDH, caso Shingara Mann Singh, de 13 de noviembre de 2008 [URL en HUDOC: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89848>]
- STC de 13 de febrero de 1985 [ECLI:ES:TC:1985:19]
- STC de 30 de octubre de 1987 [ECLI:ES:TC:1987:170]
- STS de 13 de marzo de 2014 [JUR 2004/149102]
- STSJ de las Islas Baleares, de 9 de septiembre de 2002 [ECLI:ES:TSJBAL:2002:958]
- STSJ de Cataluña 489/2011 [JUR 2011/291592]