



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Derecho

Trabajo de  
fin de grado

Despido laboral por  
el uso del velo  
islámico.

Autora: Lucía Pita Pérez

Tutora: Dra. Emma Montanos  
Ferrín

**Doble Grado en Administración y Dirección de  
Empresas y Derecho**

**Año 2017**

# Índice

Abreviaturas.....	3
Supuesto de hecho .....	4
I. Interposición de demanda por parte de Laura González contra los almacenes de ropa Maca S.A. alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa.....	6
1. Base jurídica y argumentos para defender la demanda interpuesta por Laura contra Maca S.A.....	6
2. Tipo de despido que efectúa la empresa y análisis de la procedencia o improcedencia del mismo. ....	13
II. Interposición de demanda por parte de Laura González contra los almacenes de ropa Maca S.A. por daños y perjuicios psicológicos.....	20
1. Acoso laboral sufrido por Laura por parte de sus compañeros de trabajo tras el uso de velo islámico. ....	20
2. Oportunidad de la interposición de demanda de daños y perjuicios psicológicos.....	25
III. Uso de otros símbolos religiosos en el ámbito laboral. ....	29
1. Uso de nikab o burka.....	29
2. Uso de cruz cristiana o kippa judía. ....	35
IV. Vías para demandar a la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” tras el boicot a los productos de Maca S.A. que supuso un descenso de sus ventas. ....	38
1. Vía mercantil: competencia desleal.....	38
2. Vía penal: injurias. ....	40
3. Vía civil: protección civil del derecho al honor. ....	43
Conclusiones.....	45
Bibliografía.....	47

## Abreviaturas

AP: Audiencia Provincial.

CC: Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

CE: Constitución Española de 1978.

CEDH: 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.

CP: Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

ET: 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.

LCD: Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

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

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

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

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

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

## Supuesto 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.

### CUESTIONES

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

# I. Interposición de demanda por parte de Laura González contra los almacenes de ropa Maca S.A. alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa.

## 1. Base jurídica y argumentos para defender la demanda interpuesta por Laura contra Maca S.A.

Lo primero con lo que nos encontramos en este supuesto es el hecho de que Laura González, española, se casa con su novio Alí, de origen marroquí y musulmán. Por este motivo, Laura se convierte al islam y decide adoptar el uso de velo islámico, concretamente el hiyab, en todos los ámbitos de su vida. Esto incluye adoptarlo en su trabajo como dependienta en los almacenes de ropa Maca S.A., empresa que exige el uso de uniforme a los empleados.

Antes de nada y para evitar problemas, Laura decide consultar su nueva situación en la empresa y obtiene como respuesta que no hay ningún impedimento en que use el velo. Sin embargo, las relaciones con sus compañeros de trabajo comienzan a cambiar, volviéndose tensas. Posteriormente, la empresa le prohíbe que use el hiyab debido a una política interna que no permite llevar indumentarias que no formen parte del uniforme.

El uso del hiyab se enmarca dentro de los símbolos religiosos como un símbolo personal, entendido por tal “el conjunto de elementos que utilizan las personas para manifestar su adhesión a una determinada confesión o creencia religiosa” y que existe “por la necesidad de expresión del individuo”<sup>1</sup>.

Durante años, el uso de velo islámico ha sido visto en muchos países como un símbolo de opresión a la mujer, de imposición por parte del marido, visión que aún sigue presente a día de hoy y que ha supuesto la marginación de este colectivo y la discriminación religiosa por este motivo en muchos ámbitos de la vida de estas mujeres. Aún más a día de hoy, debido a la relación que muchos establecen entre religión musulmana y terrorismo y que supone que cada vez más el colectivo musulmán esté estigmatizado y se vea marginado en la sociedad.

---

<sup>1</sup> AMÉRIGO, F. y PELAYO, D.: “El uso de símbolos religiosos en el espacio público en el Estado laico español”, en *Fundación Alternativas*, núm. 179, 2013.

Una mujer musulmana puede vestir distintos tipos de velo islámico según el país o región a la que pertenezca. Existen varios motivos por los que lleva el velo: religiosos, al reflejar la pertenencia a una determinada religión; culturales, debido a que en algunas zonas su uso no es obligatorio; y políticos, ya que por la contra, existen gobiernos que imponen el uso del velo, normalmente el integral<sup>2</sup>.

En opinión de algunos, el hecho de que sólo las mujeres porten el velo tiene como finalidad apartar su cuerpo de la vida pública para mantener su pureza en base a una visión que entiende a la mujer como fuente de pecado<sup>3</sup>. En la sociedad musulmana la mujer es inferior al hombre, dependiendo siempre de él, ya sea el padre o el esposo; siendo la obligatoriedad del velo “un símbolo de discriminación (...) en virtud de un concepto de pertenencia al varón”. En esta sociedad, el que se cubra garantiza el honor masculino<sup>4</sup>.

De los tipos de velo, nos detendremos en el hiyab, que es el velo que utiliza Laura. Se trata de un pañuelo que cubre el pelo y el cuello pero deja el rostro de la persona al descubierto; se permite que sea de diferentes colores o dibujos. Por lo tanto, es un tipo de velo que permite identificar a la persona que lo porta, no cubre todo el cuerpo y deja la cara al descubierto. Se caracteriza por ser un velo que usan mujeres musulmanas por todo el mundo para simbolizar su fe, a diferencia de otros, como pueden ser el nikab y el burka, que sólo se usan en zonas y países específicos.

En el ámbito laboral pueden darse situaciones de conflicto por llevar símbolos religiosos. En algunos casos no se permite su uso bien porque se requiere un uniforme que no incluye ninguno de estos elementos o bien debido a motivos de seguridad en el empleo. En estos casos se plantearía un conflicto con el derecho a la libertad religiosa del trabajador y para su solución se deberá atender al contrato, el momento de su firma y la buena o mala fe del trabajador y la empresa<sup>5</sup>. Por lo tanto, lo que aquí se debe plantear es cuáles son los límites al derecho a la libertad religiosa en el ámbito laboral y si Laura tiene razones y base jurídica para interponer la demanda.

En primer lugar, la Constitución Española<sup>6</sup> recoge en su artículo 16 el derecho a la libertad religiosa estableciendo en su apartado primero que “se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”.

Asimismo, la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa<sup>7</sup> dispone en su artículo 2.1 que este derecho garantizado por la Constitución abarca el “profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión

---

<sup>2</sup> PACUAL LLANOS, E.: “El hiyab”, en *Revista de Ciencias de las Religiones*, núm. 20, 2015, pp. 165-191.

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.A.: “El velo islámico”, en *Clepsydra: revista de estudios de género y teoría feminista*, núm. 5, 2006, pp. 167-176.

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ MAGDA, R.M.: “El velo islámico: la agenda oculta”, en *Cuadernos de pensamiento político FAES*, núm. 17, 2008, pp. 203-222.

<sup>5</sup> PACUAL LLANOS, E.: “El hiyab”, *op. cit.*

<sup>6</sup> BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978; en adelante CE.

<sup>7</sup> BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980; en adelante LOLR.

o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas”.

En base a estos dos artículos Laura está amparada para poder manifestar sus creencias religiosas mediante el uso del hiyab. La Constitución establece como limitación a este derecho “el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Por su parte, la LOLR refleja en el artículo 3.1 que “el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática”.

De acuerdo con estos preceptos, la prohibición para que Laura use el velo islámico en el trabajo debe obedecer al mantenimiento del orden público o a la protección de los derechos de terceros.

Po otra parte, la libertad religiosa que recoge el artículo 16 CE se debe poner en relación al artículo 14 CE que estipula: “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”. No sólo se trata de garantizar la libertad religiosa a los individuos sino también que estos no puedan ser discriminados en función de sus creencias.

En este sentido, la LOLR en su artículo 1.2 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 el desempeño de cargos o funciones públicas”.

No sólo en la Constitución y en la LOLR se recoge el derecho a manifestar libremente las creencias y la no discriminación por motivo de las mismas. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>8</sup> recoge en el artículo 4.2.c), como derecho de los trabajadores el “no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

También el artículo 17.1 ET dispone que serán nulas, entre otras, las decisiones del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral por razón de religión o convicciones.

Laura alega que su despido se fundamenta en una discriminación religiosa. Por un lado, la actitud de sus compañeros hacia ella logra influir en su rendimiento laboral y por otro, la empresa le prohíbe usar el hiyab mientras desempeña su trabajo. Teniendo en cuenta que, con anterioridad a que la trabajadora se convirtiese al islam no tuvo

---

<sup>8</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015; en adelante, ET.



problemas en el ámbito laboral, está claro que la aparición de estos contratiempos se debe a las nuevas creencias que ha adoptado y a la manifestación de las mismas mediante el uso del hiyab.

El uso del velo islámico por parte de las mujeres es fruto de un mandamiento del Corán, que recomienda a las mujeres “ocultar sus encantos cuando está fuera a fin de no ser molestada”<sup>9</sup>. Hay quienes lo consideran como un símbolo religioso y quienes un instrumento de opresión a la mujer, que en el derecho islámico apenas tiene derechos y vive sometida a la voluntad del hombre. El hecho es que en este caso Laura voluntariamente decide adoptar el hiyab en todos los ámbitos de su vida y se debe entender como una manifestación de su fe y sus creencias, tal y como ella misma expresó, que no deben ser limitadas sin una justificación basada en la protección de derechos fundamentales de terceros, orden público o seguridad, salud y moral públicas.

La libertad religiosa ha de ser entendida como “un derecho subjetivo de carácter fundamental que se concreta en el reconocimiento de un ámbito de libertad y de una esfera de *agere licere*<sup>10</sup> del individuo”. Esto, unido al derecho a la igualdad debe entenderse como que no ha de existir discriminación alguna o trato diferente a las personas que tengan diversas ideologías o creencias. Por ello, todos los ciudadanos deben poder disfrutar de su derecho a la libertad religiosa por igual, no debiendo existir ninguna diferencia de trato en función de la religión que profesen<sup>11</sup>.

La libertad religiosa tiene dos dimensiones: una interna y otra externa. La dimensión interna hace referencia a que cada individuo puede creer en lo que desee, elegir su religión; y la externa consiste en poder manifestar sus creencias si así lo desea y actuar conforme a ellas, además de poder mantenerlas frente a terceros.

De esta manera, el derecho de una persona a creer en lo que desea y a conducirse conforme a esas creencias sólo tiene como límites el respeto a los derechos fundamentales de terceras personas y otros bienes jurídicos protegidos por la Constitución<sup>12</sup>. La dimensión interna está vinculada a la personalidad y dignidad de cada persona mientras que la externa faculta a los individuos a actuar conforme a sus convicciones y a mantenerlas frente a terceros<sup>13</sup>, y además “en la posibilidad de ejercicio (...) de aquellas actividades que constituyen manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso”<sup>14</sup>.

Por lo tanto, el derecho a la libertad religiosa no solo ampara a Laura en poder elegir libremente su religión y decidir cuáles serán sus creencias, sino también en poder mantenerlas frente a terceros y ejercer las manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso que implique, como puede ser en este caso el portar el velo islámico. No está únicamente respaldada por el derecho a la libertad religiosa, sino que éste si vincula con

---

<sup>9</sup> WARREN, C.: “Quitando el velo: mujeres y derecho islámico”, en *Anuario de Derechos Humanos*, vol.9, Nueva Época, 2008, pp. 621-660.

<sup>10</sup> Locución latina que significa llevar a cabo algo con licencia.

<sup>11</sup> STC 24/1982, de 13 de mayo.

<sup>12</sup> STC 141/2000, de 29 de mayo.

<sup>13</sup> STC 177/1996, de 11 de noviembre.

<sup>14</sup> STC 46/2001, de 15 de febrero.

la dignidad de la persona y también con el derecho a la intimidad y propia imagen y la libertad de expresión.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral tiene algunos límites, aunque se deberá posibilitar por parte del empresario que los trabajadores puedan cumplir con sus deberes religiosos dentro de lo posible. Esto incluye el derecho a expresar libremente sus opiniones religiosas, así como el ejercicio de actividades religiosas siempre y cuando no obstaculicen el desempeño de su trabajo dentro de la empresa<sup>15</sup>.

Para limitar los derechos fundamentales de los trabajadores debe existir un juicio de proporcionalidad, debiendo constatar que se cumplen tres requisitos: “si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)”<sup>16</sup>.

Además, el hecho de pertenecer a una u otra religión no puede suponer un trato distinto en el ámbito laboral. Así se establece en el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entendiéndose por discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de (...) religión (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España<sup>17</sup> en su artículo 12 establece la posibilidad de que los miembros de las Comunidades Islámicas soliciten “la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán)”. Que esto se haga efectivo depende del acuerdo entre empresario y trabajador. Sin embargo, no se hace referencia a la posibilidad de solicitar la aceptación del velo en el ámbito laboral.

El Tribunal Constitucional<sup>18</sup> resolvió un recurso de amparo en el caso de una trabajadora despedida por abandono del trabajo después de la negativa de la empresa a su petición de ausentarse de su puesto por cuestiones religiosas. En la sentencia el TC argumenta que el artículo 16 CE recoge una libertad de acción y que en el caso expuesto ni se ha negado esa libertad ni la exteriorización de las creencias religiosas.

El Tribunal añade que la empresa “no ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impositiva de la práctica religiosa” y que “podrá existir una incompatibilidad entre los

---

<sup>15</sup> PORRAS RAMÍREZ, J.M.: *Derecho de la libertad religiosa*, Tecnos, Madrid, 2016.

<sup>16</sup> STC 39/2016, de 3 de marzo.

<sup>17</sup> BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992.

<sup>18</sup> STC 19/1985, de 13 de febrero.

deberes religiosos, en cuanto impongan la inactividad laboral, y la ejecución del trabajo o el cumplimiento de obligaciones laborales, pero no una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir en la materia la conducta del empresario”.

Por lo tanto, no se permite que los trabajadores pretendan modificar su contrato de trabajo amparados en su derecho a la libertad religiosa. En otro caso, no habrá problema para que puedan realizar las actividades propias de su religión siempre que no obstaculicen ni modifiquen la relación laboral.

En el supuesto en cuestión, a pesar de que el velo no impide ni obstaculiza que Laura pueda seguir desempeñando su trabajo, se le prohibió su uso al ser una indumentaria que no formaba parte del uniforme. Por lo tanto, se le niega que exteriorice sus creencias mediante el uso del hiyab a pesar de que ello no influya ni modifique su relación laboral. Se trata del uso de un símbolo religioso que, además, deja al descubierto el rostro de la persona y tan solo oculta su cabello por lo que podría seguir desempeñando sus labores como dependienta igual que antes. Lo que entraría aquí en juego es la posible imagen que quiere transmitir la empresa.

Ante la prohibición de los almacenes al uso de hiyab por no formar parte del uniforme, Laura explicó que no era una simple indumentaria sino algo que simbolizaba su fe y religión. Según la Real Academia Española por símbolo se ha de entender: “elemento u objeto material que, por convención o asociación, se considera representativo de una entidad, de una idea, de una cierta condición, etc”.

A pesar de que el velo islámico no es considerado estrictamente como un símbolo religioso sí que se le equipara a éste pues, aún siendo una prenda de vestir, se asimila a la mujer que lo porta como perteneciente a una determinada religión, en este caso la islámica. Es decir, su uso contribuye a hacer efectivas las creencias de la persona que lo lleva y por ello se pueden incluir las vestimentas u otros utensilios como tipos de símbolos religiosos<sup>19</sup>.

Un punto importante a destacar es la buena fe de Laura al comentar con la empresa la situación de su cambio de religión y su decisión de adoptar el velo islámico en todos los ámbitos de su vida antes de ir a trabajar por primera vez con él. Esta es una cuestión importante a la hora de resolver conflictos sobre las limitaciones a la libertad religiosa en el ámbito laboral.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>20</sup> dictó sentencia en un caso donde una mujer, previamente a entrar a trabajar en una empresa, envió su *currículum* sin especificar que era de religión musulmana. Casi un mes después de empezar su trabajo remitió a la empresa una carta donde le indicaba su confesión religiosa y hacía algunas peticiones, concretamente: 1) el uso de un uniforme que no atentase contra sus creencias religiosas (las trabajadoras llevaban uniforme que incluía falda corta, algo que impide su religión); 2) la adaptación del horario de trabajo para que los viernes pudiese asistir al rezo colectivo y para terminar el trabajo una hora antes de la puesta de sol durante el Ramadán; y 3) no trabajar en establecimientos en los que se manipule o venda

---

<sup>19</sup> PALOMINO LOZANO, R.: “El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases”, en *Repositorio de la Universidad Complutense de Madrid*, 2016.

<sup>20</sup> STSJ de Madrid 776/1997, de 27 de octubre.

productos derivados de cerdo o alcohol. La empresa le contestó denegando todas sus peticiones.

El TSJ de Madrid resuelve la cuestión alegando que la libertad religiosa es un derecho fundamental recogido en la Constitución y en todas las declaraciones sobre derechos humanos y por ello, los tribunales laborales buscan que las empresas adapten los horarios de trabajo de los empleados para que se les permita el cumplimiento de sus deberes religiosos o la no imposición de funciones incompatibles con sus creencias. Pero esto requiere de una conducta de buena fe por parte de los trabajadores que en el caso que deriva en esta sentencia consistiría en que la trabajadora indicase su confesión religiosa y lo que ello implica a la hora de solicitar el puesto de trabajo, cosa que no hizo.

En el supuesto que nos ocupa, Laura manifiesta su buena fe y voluntad al tratar el tema de su cambio de religión con la empresa. No comenzó a usar el velo en el trabajo sin antes comentar su situación y hasta que le aseguraron que no había ningún tipo de problema en que acudiese a trabajar con él. Y según el TSJ de Madrid en casos de buena fe por parte de los trabajadores se deben posibilitar en la medida de lo posible el ejercicio y manifestación de las creencias religiosas.

Hay que recordar que para poder limitar un derecho fundamental como es el de la libertad religiosa debe haber un juicio de proporcionalidad. En primer lugar, la prohibición de usar hiyab debe ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto por la empresa. Sin embargo, los almacenes de ropa en ningún caso alegan una política de neutralidad religiosa o cuidar la imagen de empresa, simplemente no se permite su uso por no formar parte del uniforme, con lo que no se sabe qué objetivo persigue. En segundo lugar, esta medida supone más perjuicios que beneficios, ya que Laura ve restringido un derecho fundamental mientras que la empresa no alega ningún objetivo legítimo en su prohibición.

Tampoco puede existir discriminación por motivos de religión que suponga un trato diferenciado en la relación laboral. Esto debido a que a otros compañeros se les permita el uso de símbolos religiosos, en concreto, la cruz cristiana; mientras que a Laura se le prohíba un símbolo propio de su religión, como es el hiyab.

Por todo lo expuesto anteriormente Laura tiene motivos suficientes para interponer la demanda al considerar que se ha visto discriminada por pertenecer a una determinada religión, pese a actuar con buena fe. Por un lado, el hecho de que se le prohibiese usar el hiyab cuando es una manifestación de sus creencias constitucionalmente protegida derivó en sanciones al negarse a quitarlo y más tarde en el despido por falta de disciplina. Por otro lado, el comportamiento de sus compañeros de trabajo que influyó en su rendimiento y supuso la segunda causa de despido.

## 2. Tipo de despido que efectúa la empresa y análisis de la procedencia o improcedencia del mismo.

Laura González recibió una carta de despido por parte de la empresa alegando falta de disciplina y bajo rendimiento. Este tipo de despido se puede clasificar como despido disciplinario, regulado en el artículo 54 ET. Concretamente, en el apartado segundo se establece una lista de causas justificadas de despido disciplinario, entre las que se deben destacar: “b) la indisciplina o desobediencia en el trabajo” y “e) la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”.

La primera de las causas alegadas en la carta de despido es la falta de disciplina, debido a que Laura siguió usando el hiyab después de que la empresa le informase que estaba prohibido llevar cualquier indumentaria que no formase parte del uniforme y a pesar de las sanciones recibidas por ello. La indisciplina o desobediencia es una de las causas justificadas del despido fundamentada en el deber del trabajador de cumplir las órdenes del empresario, establecido en el art. 5.c) ET.

Sin embargo, para que exista una causa de despido no es válida cualquier desobediencia o acción indisciplinada, sino que es necesario que sea “un incumplimiento grave, trascendente e injustificado”, “sin que una simple desobediencia que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo”<sup>21</sup>.

La segunda de las causas en las que se basa el despido es el bajo rendimiento. El precepto que hace referencia a esta cuestión es el art. 54.2.e) ET que habla de la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo, que podrá dar lugar a la extinción del contrato de trabajo. Para poder ser alegada como causa de despido, en primer lugar, se debe demostrar que la reducción del rendimiento no se debe a un momento puntual, que no sea ocasional; y, en segundo lugar, que dicho descenso se pueda imputar a la voluntad del trabajador, además de poder determinar dicha reducción mediante la comparación bien con el rendimiento anterior del trabajador bien con el de sus compañeros<sup>22</sup>.

El despido disciplinario se puede calificar como procedente, improcedente o nulo (art. 55.3 ET). Para poder calificar el despido de Laura como procedente son necesarios dos requisitos: 1) que se hayan cumplido las formalidades que exige el art. 55.1 ET, siendo éstas el notificarse por escrito, constanding los hechos que lo motivan y la fecha a partir de la cual tiene efecto; y 2) que se acredite el incumplimiento que alega la empresa. En caso contrario, se calificará como improcedente.

Comenzamos por el cumplimiento o no de las formalidades exigidas en el despido. Si bien éste se le notificó a Laura por escrito mediante carta, no se proporcionan datos acerca de si también se incluía la fecha a partir de la cual tendría efecto la extinción del contrato de trabajo. En cuanto a la constatación de los hechos que

---

<sup>21</sup> STS de 23 de enero de 1991.

<sup>22</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016.

lo motivan, tal y como expresa el supuesto, tan solo se hace mención a la falta de disciplina y bajo rendimiento.

Sin embargo, aunque no se requiere que se describan de forma detallada todas las conductas que han dado lugar al despido, tampoco se puede tratar de menciones genéricas e indeterminadas que no propocionen al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos por el que se le despide<sup>23</sup>. Por lo tanto, no se puede decir que se hayan cumplido las exigencias formales, faltaría la fecha y a pesar de contener los hechos que lo motivan, éstos se expresan de una forma demasiado genérica, sin detalle.

En cuanto a la acreditación del incumplimiento que alega la empresa, por lo que se refiere a la falta de disciplina al no acatar las ordenes que prohibían llevar el velo, no se puede decir que sea un incumplimiento injustificado puesto que Laura lo justificó en base a sus creencias religiosas, un derecho constitucionalmente protegido. Para ella el velo simboliza su fe y religión y no se trata de una simple prenda de vestir. Además, previamente a acudir a trabajar con él lo consultó con la empresa, que en un principio le dijo que no había problema, con lo que Laura demuestra haber actuado con buena fe. Tampoco se puede alegar aquí que esta desobediencia por parte de Laura haya acarreado un perjuicio para la empresa, ya que ella simplemente portaba un símbolo religioso que no le impedía realizar su trabajo como hasta entonces.

Por lo que respecta a la disminución del rendimiento de trabajo, pese a que no se trata de un momento puntual en el que posteriormente el rendimiento vuelva a su nivel habitual, ésta no puede ser imputada a la voluntad de la trabajadora. Este hecho se produce como consecuencia de los episodios de ansiedad que comenzó a tener tras recibir burlas, comentarios a sus espaldas y quejas de sus compañeros. Por lo tanto, no se trata de un descenso del rendimiento voluntario por parte del trabajador, es decir, no se puede imputar a la voluntad de Laura, sino que existe un claro nexo causal entre el cambio en la atmósfera laboral en el lugar del trabajo y esta reducción en su rendimiento.

Dicho esto, el despido no se puede calificar como procedente, sino que estaríamos, en principio, ante un despido improcedente, al no cumplirse los requisitos del art. 55.4 ET. Sin embargo, cabe analizar si podríamos encontrarnos ante un caso de despido nulo, regulado en el art. 55.5 ET, que dispone que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”. Cabe recordar que Laura interpuso demanda alegando que el despido se debía a una discriminación religiosa.

Una sentencia importante es la del Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de marzo de 2017<sup>24</sup>, donde se planteaba una decisión prejudicial en el contexto del despido de la Sra. Bougnaoui tras negarse a quitar el velo islámico durante su trabajo en los locales de los clientes de la empresa para la que trabajaba.

---

<sup>23</sup> STS de 18 de enero de 2000.

<sup>24</sup> STJUE Caso Bougnaoui y ADDH de 14 de marzo de 2017.

El marco jurídico es la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>25</sup>. Fundamentalmente son relevantes sus artículos 1 y 4, donde el primero de ellos dispone que “la presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones (...) en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

Por su parte, el artículo 4 establece que una diferencia de trato basada en alguno de los motivos del artículo 1 “no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleva a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”.

Los hechos relevantes que propician esta sentencia del TJUE son los siguientes: antes de su contratación por la que sería su empresa, la Sra. Bougnaoui conoció a un representante de la compañía que le informó que usar el velo podría conllevar un problema a la hora de relacionarse con los clientes de la empresa. Finalmente fue contratada y usó el velo islámico mientras desempeñaba su trabajo hasta que la empresa le notificó su despido. Este fue debido a que, pese a respetar sus creencias religiosas le habían informado de que con los clientes debía primar la neutralidad e imponerse la discreción, lo que no era compatible con la manifestación de sus convicciones mediante el velo. Después de que uno de los clientes pidiese a la empresa que la próxima vez su trabajadora no lo utilizase y debido a la actitud de ésta de negarse a quitarlo en el ámbito laboral, se procede a su despido, alegando que dicha actitud hace imposible que pueda seguir prestando sus servicios en la empresa.

Considerando el despido discriminatorio, la Sra. Bougnaoui presentó una demanda, entendiendo el Tribunal Laboral de París que la prohibición de la empresa a que usase el velo se justificaba al tener la trabajadora que relacionarse con clientes. También consideró que era proporcionada al objetivo de la empresa de preservar la imagen y no herir las convicciones de sus clientes.

Posteriormente, el Tribunal de Apelación declaró que el despido no se fundamentaba en una discriminación en base a la religión. Este Tribunal entendía que la demandante podía expresar sus convicciones en el seno de la empresa y la extinción del contrato estaba justificada de acuerdo a los intereses de la misma ya que la libertad de manifestar sus convicciones religiosas se imponía a los clientes sin tener en cuenta las de éstos.

Finalmente, el Tribunal de Casación suspende el procedimiento para plantear al TJUE la cuestión prejudicial. Los recurrentes alegaron que si bien “las restricciones de la libertad religiosa deben justificarse por la naturaleza de la tarea que deba realizarse y deben responder a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado” en su caso no se justificaba. Entendían que el llevar un velo islámico no menoscaba las convicciones de terceros y la molestia de estos no constituye un criterio procedente ni legítimo y menos ajeno a una

---

<sup>25</sup> DOUE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

discriminación que justifique que los intereses de la empresa se superpongan a la libertad de religión.

La cuestión prejudicial que se plantea es si se puede considerar como un requisito profesional, esencial y determinante que el empresario tenga en cuenta los deseos de un cliente. Destacando que la petición de éste es que una trabajadora no siga desempeñando sus funciones llevando un velo islámico. La cuestión es si esto se puede calificar o no como un hecho discriminatorio.

El TJUE recuerda que el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales garantiza la libertad de pensamiento, conciencia y religión, incluyendo las manifestaciones en público o privado. Y que el concepto religión abarca tanto las propias creencias como la manifestación pública de las mismas.

El Tribunal responde argumentando que “si el despido de la Sra. Bougnaoui se fundó en el incumplimiento de una norma interna en vigor en la empresa por la que se prohibía el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas (...) y si se acredita que esa norma en apariencia neutra ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, como la Sra. Bougnaoui, cabría concluir que existe una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones”. Y añade que esa diferencia de trato no será considerada como una discriminación indirecta siempre que se justifique con una finalidad legítima como pueda ser una política de neutralidad por parte de la empresa y si los medios para conseguir eso son adecuados y necesarios.

Sin embargo, el TJUE añade que si el despido no se basa en la existencia de una norma interna habrá que ver si los deseos de un cliente se pueden considerar como un requisito profesional, esencial y determinante, aclarando que “lo que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica relacionada con dicho motivo” y que “sólo en muy contadas circunstancias una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante”.

Finalmente, argumenta que el requisito profesional esencial y determinante implica que sea objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad empresarial o el contexto en que se lleve a cabo y que de ninguna manera se puede considerar como tal requisito las consideraciones subjetivas, como la voluntad de la empresa de cumplir los deseos de un cliente.

Poniendo en relación esta sentencia con el supuesto que nos ocupa, se trata de dos casos similares, donde tenemos una trabajadora que usa el velo islámico en el lugar de trabajo, la prohibición por parte de la empresa de que lo haga y un despido. Sin embargo, también se encuentran algunas diferencias, en el caso objeto de sentencia por parte del TJUE, la Sra. Bougnaoui antes de ser contratada por la empresa fue informada por un representante de ésta que el uso de velo en el trabajo podría conllevar problemas en las relaciones con los clientes. Por su parte, en nuestro caso Laura consultó con la



empresa previamente a usar el velo, los problemas que podría acarrear, con lo que demuestra la buena fe con la que actuó.

Si bien a las dos se les informa de la prohibición de usarlo y finalmente se produce un despido por el incumplimiento, en el caso de la Sra. Bougnaoui es a raíz de la imagen de la empresa que pretende una política de neutralidad hacia sus clientes y por los deseos de uno de éstos de que la trabajadora no use velo. En el caso de Laura la prohibición radica en una norma interna de la empresa que prohíbe cualquier tipo de indumentaria que no forme parte del uniforme de la empresa.

Referente a esto, el TJUE alega que, si el despido se fundamenta en el incumplimiento de una norma interna, para poder concluir que existe una diferencia de trato basada indirectamente en la religión habrá que acreditar que esa norma ocasiona una desventaja a las personas que profesan una determinada religión. Y en el caso de que se justifique con una finalidad legítima y con los medios adecuados, no se tratará de una discriminación indirecta.

En el caso de Laura, la prohibición radica en una norma interna que le fue notificada con posterioridad a que empezase a usar el velo en el trabajo, ya que previamente le habían informado que no había problema en su uso. Simplemente se detalla que la política de empresa prohíbe indumentarias que no formen parte del uniforme, por lo que no se dice si se trata de una política de neutralidad en torno a creencias religiosas.

Como bien expresó Laura, en la empresa hay compañeros de trabajo que usan símbolos religiosos, como puede ser la cruz cristiana, por lo que habría que concluir que dicha norma supone una desventaja para Laura por profesar su religión y no otra, ya que sus compañeros no tienen el mismo problema. Por lo tanto, se produce una diferencia de trato basada indirectamente en la religión, ya que, además, añade el TJUE que en muy pocas ocasiones una característica vinculada a la religión puede no ser considerada como discriminación indirecta.

Hay opiniones que entienden que no se puede prohibir el uso de un símbolo religioso amparado en una política de neutralidad religiosa, pues por encima de una valoración individual y subjetiva del significado de estos símbolos debe prevalecer la valoración socialmente aceptada. Ello debido a que un signo religioso tiene sentido en cuanto se lo da el consenso colectivo ya que sino se vaciaría de contenido el sentido de los mismos<sup>26</sup>. De esta forma se defiende un criterio objetivo en base a lo comúnmente aceptado para defender el uso de los símbolos, mientras que el criterio subjetivo atendería a si la persona que lo porta manifiesta con ello su fe o pertenencia a una religión, tal como expresó Laura al defender el uso del velo islámico.

En esta línea, el Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca<sup>27</sup> dictó una sentencia acerca de un caso de vulneración del derecho a la libertad religiosa y discriminación por el uso de velo islámico en el trabajo. Los antecedentes de hecho se

---

<sup>26</sup> ACERES PIÑOL, M.T.: “¿El velo integral, burka y niqab, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?” en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 26, 2011.

<sup>27</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº1 de Palma 31/2017, de 6 de febrero.

resumen en que la demandante prestaba servicios como agente administrativo en el departamento de servicio al pasajero del aeropuerto de Palma, donde se requiere el uso de uniforme y existe un catálogo de uniformidad que los empleados han de cumplir.

La demandante es de religión musulmana por lo que comunicó a la empresa sus deseos de usar velo islámico en el trabajo, lo que le fue autorizado mientras se consultaba con la oficina de la empresa en Madrid y prestó servicios con él. Sin embargo, más tarde se le comunicó que no podría usarlo ya que se buscaba dar una imagen neutra y uniforme y la inclusión de una prenda que no sea parte del uniforme no estaba permitido. Desde el “Movimiento contra la Intolerancia” enviaron un escrito a la empresa recordándoles que la libertad religiosa y sus manifestaciones está amparada por la Constitución y que el uso de velo no es una moda ni un complemento estético de la mujer.

La trabajadora siguió acudiendo a su puesto de trabajo con el hiyab por lo que la empresa le remitió unos escritos para recordarle que no usase prendas que no formasen parte del uniforme y que se le relevaba del trabajo ese día por no cumplir las órdenes de uniformidad. Además, le recordaba que la desobediencia y la falta de uniformidad darían lugar a sanciones disciplinarias.

La trabajadora acudió al hospital por crisis de ansiedad derivadas de los problemas en el trabajo según indicaba el informe. Posteriormente, las veces que se reincorporó a su puesto de trabajo lo hizo portando el velo por lo que la empresa sancionó su conducta en repetidas ocasiones mediante la suspensión de empleo y sueldo. Hasta aquí este caso es muy similar al de Laura.

Finalmente, presentó un escrito a la empresa diciendo que interpondría las acciones legales oportunas debido a la discriminación y vulneración de derechos fundamentales sufrida, que atentaban contra su libertad religiosa y a su dignidad debido al trato humillante y vejatorio recibido. Añadió que esa situación le había afectado psíquica y emocionalmente, deteriorando su salud, sufriendo un aborto y daños y perjuicios morales irreparables. Posteriormente, siguió presentándose en el trabajo usando el velo, por lo que recibió varias sanciones de suspensión de empleo y sueldo.

El Juzgado Social de Palma indica en su sentencia 31/2017 que a pesar de que la empresa justificó su negativa a que la trabajadora usase velo en mantener la uniformidad e imagen corporativa, ésta no ha manifestado que se haya producido algún perjuicio en su imagen por el hecho de que la trabajadora lo portara. Afirma el Juzgado que en ningún momento la empresa alegó una política de neutralidad religiosa ni motivos de seguridad, simplemente que se debían cumplir las normas de uniformidad. Mientras tanto, la demandante sostiene que está siendo discriminada pues otros compañeros pueden exhibir cruces cristianas sin ser sancionados.

El Juzgado recuerda sentencias del Tribunal Constitucional como la 88/1985, de 19 de julio, por la que se establece que la celebración de un contrato de trabajo no implica para el trabajador la privación de los derechos recogidos en la Constitución. Y otras como la STC 19/1985, de 13 de febrero en la que se indica que un cambio en las creencias del trabajador no puede suponer una modificación de su relación laboral.

Añade el Juzgado que en este caso la trabajadora no pretende la modificación de su contrato y que en las normas de uniformidad no se prohíbe el uso del velo.

Asimismo, recuerda que la libertad de un individuo de manifestar su religión sólo puede ser limitada por la ley de acuerdo a mantener el orden, salud o moral públicas y la protección de los derechos fundamentales de terceros.

Por todo ello, el Juzgado de Palma considera que “el uso del hiyab es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora, que la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa obedeciendo la prohibición impuesta a aquella a una exigencia meramente estética, que no es comparable el uso de meros adornos a la utilización en este caso del velo, y que no se ha siquiera invocado ni acreditado por la empresa la causación de perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del hiyab, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna”.

En nuestro supuesto, muy similar al caso objeto de sentencia por el Juzgado de Palma, la empresa le explicó a Laura que la política interna prohibía cualquier tipo de indumentaria que no formase parte del uniforme. Sin embargo, en ningún momento los almacenes alegan mantener una política de neutralidad religiosa ni se prohíbe expresamente el uso de símbolos religiosos. Sin embargo, también aquí cabe decir que el hecho de que Laura usase velo no supone perjuicio para la empresa, ya que no alegó en ningún momento este hecho al invocar la prohibición ni tampoco motivos de seguridad.

Referente al uso de vestimentas que no formen parte del uniforme, tal y como afirma el Juzgado de Palma, no es comparable la utilización del velo a la de adornos o complementos, en la línea de Laura al expresar que el hiyab no era una simple vestimenta sino algo que simbolizaba su fe. Además, en ambos casos las demandantes alegan que sus compañeros sí pueden llevar cruces cristianas que no son objeto de prohibición o sanción. Por lo tanto, lo que se produce es una discriminación por motivo de la religión que profesan y por ello el Juzgado de Palma en el caso de la trabajadora del aeropuerto estima producida la discriminación y la lesión de su derecho a la libertad religiosa.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, Laura ve lesionado su derecho a la libertad religiosa y se produce una discriminación por motivos de religión. Recordando el artículo 55.5 ET: “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”. Por lo tanto, estaríamos ante un despido nulo.

Pero también hay que tener en cuenta otros derechos que ve vulnerados por los actos de sus compañeros, que se pueden calificar como acoso laboral y que se exponen a continuación.

## II. Interposición de demanda por parte de Laura González contra los almacenes de ropa Maca S.A. por daños y perjuicios psicológicos.

### 1. Acoso laboral sufrido por Laura por parte de sus compañeros de trabajo tras el uso de velo islámico.

Después de acudir al trabajo con velo islámico, las relaciones de Laura con sus compañeros se volvieron más tensas, recibiendo incluso burlas, quejas y comentarios a sus espaldas. Esta situación repercutió en la salud y el rendimiento laboral de la trabajadora llevándola a tener numerosos episodios de ansiedad. Aunque se debe diferenciar el acoso laboral de simples conflictos en el lugar de trabajo, por todo lo que se expondrá a continuación se debe determinar que estamos ante un caso de mobbing.

Actualmente no hay ninguna ley en España que regule el acoso laboral o mobbing, pero sí podemos encontrar algunas definiciones de acoso, así como jurisprudencia al respecto.

La Real Academia Española define mobbing como “voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos”. Según la RAE debe sustituirse por el equivalente español acoso laboral, por el que se entiende la “práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>28</sup> define en su artículo 28.1.d) el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objeto o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. Y añade en el apartado 2 que “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

A su vez, el artículo 4.2.e) ET habla del derecho a los trabajadores “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente

---

<sup>28</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Cabe añadir que según el artículo 54 ET el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual es causa de despido, tanto si se realiza al empresario como a cualquier trabajador de la empresa.

Por su parte, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal<sup>29</sup>, aunque no recoge el acoso laboral como conducta, éste se puede enmarcar en el artículo 173.1 que dispone: “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

En ocasiones puede ser difícil distinguir entre acoso o conflictos normales que se pueden dar en el lugar de trabajo. Pues bien, hablar de acoso laboral o mobbing hace referencia a conductas que vulneran varios derechos fundamentales entre los que pueden destacarse: la dignidad de la persona (art. 10 CE), el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen (art. 18 CE).

Para poder determinar si efectivamente podemos calificar la conducta de los compañeros de trabajo hacia Laura como acoso moral debemos tener en cuenta qué se debe entender por mobbing y qué conductas se pueden considerar como tal.

El mobbing se caracteriza por ser “una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral”<sup>30</sup>. También se puede definir como “la conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo”<sup>31</sup>.

Esto conduce a situaciones de ansiedad y estrés, entre otras, que afectan al marco laboral y pueden propiciar el despido debido a la presión a la que está sometido el individuo y la incapacidad de desempeñar correctamente su trabajo. El origen son las relaciones laborales producidas en la empresa, teniendo como sujeto activo a compañeros de trabajo o a superiores jerárquicos y admite varias formas como pueden ser agresiones verbales, críticas y rumores.

Es una conducta de violencia psíquica, sobre todo, y tiene tres notas características: 1) el comportamiento violento; 2) producido de forma reiterada y a lo

---

<sup>29</sup> BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995; en adelante CP.

<sup>30</sup> STSJ de Navarra 201/2001, de 15 de junio.

<sup>31</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana 3143/2010, de 16 de noviembre.

largo de un determinado período de tiempo; y 3) con una finalidad destructiva, es decir, dañar psicológicamente al trabajador<sup>32</sup>.

Por tanto, lo que define al acoso moral básicamente es la conducta continuada y el trato indigno, peyorativo y vulnerador. Pueden ser simples ataques hacia el trabajador con la pretensión de herir, criticar, burlar, etc, incluyendo rumores, críticas permanentes, insultos o descalificaciones. Se trata de hostigamientos laborales que pueden provocar diversos problemas psicológicos o enfermedades. Entre ellos cabe destacar ansiedad, estrés, decaimiento o baja autoestima, que pueden llegar a desencadenar problemas más serios como trastornos de ansiedad o depresión<sup>33</sup>. Tampoco hay que olvidar que el acoso puede suponer en la empresa bajas por enfermedad, crisis en el ambiente laboral, despidos, etc.

Se ha tratado de definir el concepto de mobbing, distinguiéndose dos posturas que enuncia el TSJ de Madrid<sup>34</sup> y que se exponen a continuación:

En primer lugar, la sentencia recuerda el concepto de mobbing que dio su descubridor Heinz Leymann quien entendía que era “el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

En segundo lugar, la sentencia refleja la postura de la Comisión Europea, que define el mobbing como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

Por su parte, el Juzgado de lo Social de Girona<sup>35</sup> define mobbing como “aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral”, donde las notas características son: presión, laboral, tendenciosa. En primer lugar, debe ejercerse una presión sobre la víctima y que ésta la sienta, entendiendo por presión toda conducta que se pueda percibir como un ataque. En segundo lugar, debe realizarse en el ámbito laboral y ser cometida por miembros de la empresa. En tercer y último lugar, ha de ser tendenciosa, es decir, que responda a un plan que requiere que la conducta tenga una permanencia en el tiempo y una reiteración de comportamientos.

Tal y como expresa la STSJ de Madrid 446/2012, de 6 de junio, en su fundamento jurídico segundo, jurídicamente los elementos del acoso moral son: la

---

<sup>32</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, ADAPT University Press, 2013, pp. 240-262.

<sup>33</sup> STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010.

<sup>34</sup> STSJ de Madrid 446/2012, de 6 de junio.

<sup>35</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº2 de Girona 291/2002, de 17 de septiembre.

presión que se ejerce sobre la víctima y que ésta la sienta (“por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque”); que sea consecuencia de la actividad laboral, es decir, cometida por miembros de la empresa; y tendenciosa, es decir, que responda a un plan explícito o implícito. Además, se requiere su repetición a lo largo del tiempo.

Si se reúnen estos requisitos estaremos ante un caso de mobbing, donde en su forma más grave puede afectar a la salud psíquica del trabajador.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, debemos analizar la conducta de los compañeros de trabajo de Laura hacia ella debido a que fue lo que le provocó los ataques de ansiedad que posteriormente desencadenarían en una depresión aguda. Por todo ello, la trabajadora interpone una demanda por daños y perjuicios psicológicos. Asimismo, debido a esta situación, su rendimiento laboral disminuyó, siendo ésta una de las causas por la que Laura es despedida.

Analizaremos la conducta teniendo en cuenta las notas características del acoso laboral que expone MELLA MÉNDEZ<sup>36</sup>, es decir: conducta violenta, producida de forma reiterada a lo largo del tiempo y con finalidad destructiva. También las que expone el Juzgado de lo Social de Girona<sup>37</sup>: presión sobre la víctima, realizada en el ámbito laboral y que responda a un plan con reiteración de comportamientos y permanencia en el tiempo.

Pues bien, no se puede hablar de un comportamiento extremadamente violento, pues solo constan burlas, comentarios a sus espaldas y quejas; pero sí se ejerce una presión sobre Laura. También hay que tener en cuenta el carácter y la personalidad de cada persona, aunque el hecho de que la víctima sea fuerte y no se manifieste daño psicológico no implica que no se deba considerar la conducta como acoso. En este supuesto en concreto, es obvio que el cambio en la atmósfera laboral y las relaciones tensas con sus compañeros han dañado psicológicamente a Laura que ha comenzado a tener ataques de ansiedad por este motivo.

Otra nota característica del acoso laboral es que la conducta se produzca durante un largo período de tiempo y de forma reiterada. A la vista del supuesto, no se indica durante qué tiempo soportó Laura estos comportamientos. Sin embargo, debemos suponer que se produce hasta su despido, de ahí que le causara el sufrimiento y daño moral suficiente como para comenzar a tener episodios de ansiedad y a influir en su rendimiento laboral. Por lo tanto, no se trata de una conducta aislada, sino que se repite durante un período de tiempo.

La última nota del acoso, además de que se produzca en el ámbito laboral, es la finalidad destructiva, es decir, la intencionalidad de dañar a la víctima, buscar expresamente ese daño, aunque “ello no quiere decir que la víctima tenga que probar expresamente aquel, sino que basta con que el mismo se deduzca de los elementos

---

<sup>36</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés”, *op.cit.*

<sup>37</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº2 de Girona 291/2002, de 17 de septiembre.

objetivos que concurren en la actuación del agresor”<sup>38</sup>. En este caso es evidente que, al realizar burlas, comentarios a las espaldas y quejas, se busca producir un daño pues de otra manera no se realizarían tales conductas.

Cabe añadir que lo relevante para identificar el acoso moral es la creación de un ambiente hostil en el trabajo que afecta a la dignidad del trabajador. Por lo tanto, la relevancia no se pone en la forma de acosar sino en que se haga para conseguir un determinado propósito<sup>39</sup>.

Podemos concluir que se dan las notas características del acoso laboral. Se trata de acoso vinculado a factores discriminatorios por religión, pues los problemas empezaron en el momento en que Laura decidió convertirse al islam y comenzar a usar el hiyab.

“El trato ofensivo o discriminatorio puede tener serias consecuencias para los trabajadores, por ejemplo: dificultades crecientes de colaboración, baja resistencia al estrés, mala salud física, o reacciones psíquicas, como pueden ser la depresión, obsesiones, a veces fuertes agresiones e intensa fatiga y/o pensamientos suicidas. Si el acoso no cesa rápidamente (y si los problemas laborales básicos no se aclaran y regulan), existe el riesgo de que los problemas se vuelvan tan serios que exijan ayuda especializada de larga duración tanto médica como psicológica<sup>40</sup>”. En general, las consecuencias del acoso, además de afectar psicológicamente a la persona que lo sufre, suelen verse en el plano laboral, al reducirse el rendimiento en el trabajo.

Cabe añadir que en una sentencia del TSJ de Andalucía<sup>41</sup> se resuelve el caso de una denuncia por posible acoso moral y finalmente se declara que no existe por la falta de concreción en las conductas y debido a la falta de datos que acrediten la afectación de la salud psíquica. En el caso de Laura las conductas de sus compañeros están claras, además de que hay un informe médico donde se le diagnostica depresión aguda.

El TSJ de Andalucía<sup>42</sup> también dictó sentencia en un caso de acoso laboral en el que consideró nulo un despido que previamente había sido calificado de improcedente y en donde la demandante alegaba la vulneración de los derechos reconocidos en los artículos 14 y 15 CE.

La sentencia del TSJ de Andalucía se centra en el acoso moral definiéndolo como “hostigamiento psicológico en el trabajo” en donde una persona tiene que soportar comportamientos hostiles. El Tribunal argumenta que cuando se produce un acoso en el ámbito laboral existe un incumplimiento por parte del empresario que está obligado a velar por la integridad física y psíquica del trabajador.

---

<sup>38</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés”, *op. cit.*

<sup>39</sup> GARCÍA HERRERA, M.A. y MAESTRO BUELGA, G.: “Constitución y acoso moral”, en *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 7, 2002, pp. 69-84.

<sup>40</sup> Informe del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)).

<sup>41</sup> STSJ de Andalucía 921/2012, de 11 de abril.

<sup>42</sup> STSJ de Andalucía 1298/2004, de 19 de abril.



Lo más relevante es que el TSJ dictamina que “el despido del trabajador acosado debe entenderse integrado entre los atentatorios a derechos fundamentales, con los efectos propios de la nulidad, ex art. 55.5 ET”. No cabe duda de que una vez probado el acoso moral, existe una vulneración de derechos fundamentales que implicaría la nulidad del despido.

Finalmente, en nuestro supuesto, debido a que se produce un acoso laboral por razón de religión, además de ser considerado un acto discriminatorio contrario al artículo 14 CE, también es vulnerador de otros derechos fundamentales. Se ven lesionados los derechos contemplados en los artículos 10 y 15 CE relativos a la dignidad e integridad moral.

Una vez llegados a este punto se debe recordar que el artículo 55.5 ET dispone que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

Por todo lo anterior queda constatado que en el caso de Laura se ha producido un acoso laboral por parte de sus compañeros que le ocasionó episodios de ansiedad y de ello deriva la disminución en su rendimiento laboral que propicia su despido. También hay un incumplimiento del empresario al no velar por la salud de la trabajadora e impedir que se realicen estos actos.

No sólo se produce una discriminación en base a la religión por la que se le prohíbe el uso del velo cuando otros compañeros suyos portan cruces cristianas y por la que sus compañeros la acosan. También, en relación con la discriminación hay una vulneración de derechos fundamentales, empezando por el de libertad religiosa y también los relativos a la dignidad de la persona y su integridad moral. Por lo tanto, el despido de Laura debe considerarse nulo.

## 2. Oportunidad de la interposición de demanda de daños y perjuicios psicológicos.

Además de presentar demanda alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa, Laura interpuso otra demanda por daños y perjuicios psicológicos. Esto viene a raíz de lo sucedido en el ámbito laboral tras convertirse al islam y decidir adoptar el uso de velo islámico, que le supuso varios problemas que deterioraron su salud.

Por un lado, está el trato recibido por sus compañeros, volviéndose las relaciones más tensas, hechos por los que comenzó a tener episodios de ansiedad que influyeron en su rendimiento. Por otro lado, la posterior prohibición de la empresa de llevar el hiyab en su puesto de trabajo pese a sus intentos de explicar que era una forma de simbolizar su fe. Y, finalmente, el despido. Debido a ello, semanas después de recibir la carta de despido por parte de la empresa, acude al médico al sufrir nuevos episodios de ansiedad que se agudizaban cada vez más y se le diagnostica depresión aguda.

En el caso de que el despido se califique como nulo se debe producir la readmisión del trabajador despedido que tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde el momento del despido (arts. 55.6 ET y 113 LRJS).

El artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social<sup>43</sup> establece en su primer apartado: “cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”.

El apartado tercero del artículo 183 LRJS establece que “esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales”. Por lo tanto, el citado artículo admite que pueden darse dos indemnizaciones: una por la discriminación o vulneración de derechos fundamentales y otra por la extinción del contrato de trabajo.

Laura interpone demanda por despido improcedente por razones de discriminación religiosa. En el supuesto de que el despido se considere improcedente y no nulo la empresa tiene el derecho de opción a readmitir al trabajador o a indemnizarlo por los daños y perjuicios ocasionados. La cuestión es determinar si es oportuna o no la demanda por daños y perjuicios psicológicos que a mayores interpone Laura.

El TSJ de Cataluña<sup>44</sup> resolvió el caso de un trabajador despedido en donde la empresa reconoció la improcedencia del mismo debido a la dificultad de probar los hechos alegados en la carta de despido. El trabajador presentó demanda por despido improcedente y se acumuló la acción de responsabilidad civil contractual por daños y perjuicios derivados de la extinción del mismo. Es decir, planteó lo mismo que Laura: demanda por despido improcedente y por daños y perjuicios.

Posteriormente, en acto de conciliación la empresa le abonó la correspondiente indemnización por despido improcedente. El TSJ resolvió afirmando que “la indemnización derivada de la calificación del despido como improcedente satisface íntegramente el interés del trabajador derivado de un incumplimiento grave de las prestaciones contractuales a cargo del empresario, y la aplicación de esta norma específica del derecho de trabajo debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del derecho civil, entendido como derecho común”.

De esto se deriva que la indemnización por despido improcedente abarca todos los daños y perjuicios provocados por la extinción del contrato, por lo que se desestima la pretensión del demandante de que se condenase a la empresa a una indemnización por daños y perjuicios adicional a la que percibió por la extinción del contrato de trabajo por despido improcedente. Por lo tanto, una vez que el despido se considera improcedente y

---

<sup>43</sup> BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011; en adelante LRJS.

<sup>44</sup> STSJ de Cataluña 973/2016, de 15 de febrero.

percibida la correspondiente indemnización, es muy difícil ver cumplidas las pretensiones de que le indemnicen a mayores por daños y perjuicios.

En el caso de que la sentencia dictamine que el despido es nulo y se produce una violación de derechos fundamentales o discriminación, el juez deberá determinar la indemnización por daños y perjuicios que proceda y dicha indemnización será compatible con otra en el supuesto de extinción del contrato de trabajo. Por lo tanto, para que Laura puede ver cumplidas sus pretensiones sería mejor alegar la nulidad del despido y solicitar una indemnización por los daños y perjuicios causados.

A pesar de que el despido nulo no conlleva indemnización, el trabajador puede pedir una indemnización en la demanda de despido en base a los daños causados por el mismo. Sin embargo, los daños y perjuicios deben ser probados por el demandante y alegar en qué basa su pretensión indemnizatoria ya que el derecho a indemnización no surge de forma automática<sup>45</sup>.

El TSJ de Castilla La Mancha<sup>46</sup> resolvió un recurso en donde reconoció al demandante una indemnización por daños y perjuicios causados en su salud, a mayores de la recibida por la extinción del contrato de trabajo. El actor sufrió un trato vejatorio continuado en el trabajo por lo que instó la extinción de su contrato amparado en el art. 50 ET y percibió la indemnización correspondiente como si se tratase de un despido improcedente. Posteriormente, se le reconoció una invalidez permanente absoluta debido a un trastorno depresivo melancólico, por lo que presentó una demanda reclamando daños y perjuicios que fue desestimada por la sentencia de instancia.

El TSJ descarta que se esté pidiendo una indemnización simplemente por el acoso laboral sufrido, sino que se trata del daño y perjuicio causado por la empresa a la salud del trabajador. Por lo que, aclarado esto, no se debe discutir si es compatible o no con la indemnización percibida por la extinción del contrato de trabajo. Añade el Tribunal que, debido a que con anterioridad no había padecido ningún problema psicológico, la causa se debe encontrar en el acoso sufrido en la empresa, de ahí la alteración de su salud mental, “siendo la depresión una manifestación típica de las situaciones de acoso moral”.

Concluye el TSJ que el daño psicológico del recurrente es claramente producido por la empresa y debido a ello surge la responsabilidad de ésta “derivada del contrato existente, que es compatible con la situación invalidante creada, y que es conforme al artículo 1101 del Código Civil”.

Esta sentencia del TSJ de Castilla La Mancha fue recurrida en casación. El Tribunal Supremo<sup>47</sup> en su sentencia recuerda que la indemnización que se le otorgó al actor es equivalente a la del despido improcedente, que está expresamente regulada en el Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, en estos casos no cabe acudir al Código Civil en busca de otra indemnización. De esta forma, el TS anula la indemnización que concedía al actor el TSJ de Castilla La Mancha.

---

<sup>45</sup> STS de 23 de marzo de 2000.

<sup>46</sup> STSJ de Castilla La Mancha 1176/2002, de 26 de junio.

<sup>47</sup> STS de 11 de marzo de 2004.

Por su parte, el TSJ de Murcia<sup>48</sup> estimó nulo el despido de un trabajador por vulneración de la tutela judicial efectiva, tal y como indicó la sentencia de instancia. Sin embargo, a diferencia de ésta, consideró que no era procedente una indemnización por daños morales. El TSJ consideró que la cuestión a resolver era la nulidad o no del despido y que la indemnización debía reservarse a un procedimiento distinto al no ser acciones acumulables.

Esta sentencia del TSJ de Murcia fue recurrida en casación. En su sentencia, el TS<sup>49</sup> se plantea la cuestión de si en un despido nulo por violación de derechos fundamentales cabe añadir una indemnización por tal agresión. Entiende el TS que “tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”.

Concluye el TS que es procedente la acumulación de pretensiones de despido e indemnizatoria de derechos fundamentales por lo que se ordena la remisión de las actuaciones para que se resuelva acerca de la indemnización que le corresponde al recurrente.

Por lo tanto, en el despido improcedente la indemnización ya abarca todos los daños y perjuicios causados, está regulada expresamente en el ET y no cabe acudir al ámbito civil. La jurisprudencia no admite esta compatibilidad de indemnizaciones, por lo que interpuesta una demanda por despido improcedente no cabría buscar una indemnización a mayores. Sin embargo, en el caso de que el despido de Laura se considerase nulo por discriminación o vulneración de derechos fundamentales, la jurisprudencia sí admite la compatibilidad entre esa declaración y la pretensión indemnizatoria.

---

<sup>48</sup> STSJ de Murcia 1080/2000, de 4 de septiembre.

<sup>49</sup> STS de 12 de junio de 2001.

### III. Uso de otros símbolos religiosos en el ámbito laboral.

#### 1. Uso de nikab o burka.

A la hora de hablar de velo islámico, hay que diferenciar los distintos tipos existentes, en concreto, se pueden distinguir siete tipos de vestimentas que pueden portar las mujeres pertenecientes a la religión del islam: shayla, hiyab, al-amira, khimar, chador, nikab y burka.

De estas vestimentas, hay dos que cubren totalmente el rostro y el cuerpo de la mujer que las porta, el llamado velo integral: el nikab y el burka. La diferencia entre los dos es que el nikab tiene una abertura a la altura de los ojos que le permite a la mujer ver con claridad, mientras que el burka dispone de una rejilla en esa zona, con lo que el rostro está totalmente oculto y dificulta la visión. El nikab es propio de los países árabes del golfo pérsico y el burka es obligatorio para todas las mujeres en Afganistán<sup>50</sup>.

La cuestión es si estos tipos de velo islámico se pueden considerar un símbolo religioso o, por el contrario, se trata de un símbolo de opresión a la mujer.

Para empezar, toda persona tiene derecho a portar símbolos religiosos con la única limitación “que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”<sup>51</sup> y teniendo en cuenta que sus derechos pueden verse limitados por el ejercicio de los derechos de terceros. Por otro lado, está el concepto de laicidad positiva basado en la cooperación de poderes públicos y confesiones religiosas que permite a los ciudadanos ejercer su derecho fundamental a la libertad religiosa, y que favorece que, en ocasiones, la ponderación de derechos favorezca a quien pretende ejercer la libertad religiosa<sup>52</sup>.

A la hora de prohibir o permitir el uso de este tipo de vestimentas hay que tener en cuenta si son impuestas a la mujer sin que ella pueda opinar acerca de si las quiere llevar o no, o las lleva voluntariamente como una forma de manifestar su fe. La prohibición del uso del velo integral no resulta problemática cuando su uso es bajo

---

<sup>50</sup> PACUAL LLANOS, E.: “El hiyab”, *op. cit.*

<sup>51</sup> Artículo 16.1 CE.

<sup>52</sup> OLLERO, A.: “Racionalidad, derecho y símbolos religiosos”, en *Persona y Derecho*, núm. 64, 2011, pp. 43-57.

coacción, pero sí cuando es expresión de sus derechos a la libertad religiosa y propia imagen<sup>53</sup>.

En defensa de su uso está el hecho de que muchas mujeres las portan voluntariamente, sin ser coaccionadas a ello y como manifestación de su religión. Sin embargo, aún en estos casos se debe tener presente que el velo integral, al ocultar el rostro, atenta contra la seguridad, impide la identificación de la persona y dificulta la comunicación. En contra de permitir su uso, además de los motivos de seguridad y orden público, está el hecho de que supone una desigualdad entre hombres y mujeres pues los primeros no están obligados a cubrir su cuerpo cada vez que salen del ámbito doméstico<sup>54</sup>.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>55</sup> garantiza en su artículo 10.1 la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, por la que “toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos”.

El 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<sup>56</sup>, añade en su artículo 9.2 que “la libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.

Por su parte, la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa recomienda a los Estados no establecer prohibiciones generales del velo integral en los casos en que su uso sea una libre decisión de la mujer, ya que sería contrario a la libertad religiosa garantizada en el art. 9 CEDH. Además, una prohibición general podría tener un efecto contrario al buscado y relegaría a las mujeres al ámbito doméstico<sup>57</sup>. Asimismo, llama a las comunidades musulmanas a abandonar una interpretación tradicional del islam que niegue la igualdad entre hombres y mujeres y limite los derechos de estas. Considera que el velo integral limita su vida profesional y obstaculiza sus relaciones sociales y que su uso, visto como una tradición, atenta contra su dignidad y libertad<sup>58</sup>.

---

<sup>53</sup> ALÁEZ CORRAL, B.: “Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa”, en *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 28, 2011, pp. 483-520.

<sup>54</sup> MEDINA, G.: “Las vestimentas que violan los derechos humanos de las mujeres. Burka y velo islámico en la jurisprudencia de la Corte de Derechos Humanos de Europa”, en *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 19, 2015, pp. 164-181.

<sup>55</sup> DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

<sup>56</sup> BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979; en adelante CEDH.

<sup>57</sup> Recomendación 1927 (2010) de la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa sobre el Islam, el islamismo y la islamofobia en Europa, de 23 de junio de 2010.

<sup>58</sup> Resolución 1743 (2010) de la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa sobre el Islam, el islamismo y la islamofobia en Europa, de 23 de junio de 2010.

Una prohibición general del nikab y el burka puede agravar la exclusión de las mujeres en vez de liberarlas, además de colisionar con el derecho a la libertad religiosa y el respeto a la vida privada. La problemática del velo no se reduce a una expresión de convicciones religiosas, sino que se trata de una identidad cultural que va más allá<sup>59</sup>.

Los estados occidentales se plantean prohibir este tipo de vestimentas en los espacios públicos. Un país pionero en ello es Francia, que promulgó la Ley nº 2010-1192 del 11 de octubre de 2010. Esta disposición prohíbe la ocultación del rostro en el espacio público. En efecto, establece en su artículo 1 que “nadie puede, en el espacio público, llevar ropa destinada a ocultar su rostro”, entendiendo por espacio público las vías públicas y lugares abiertos al público o servicio público. Como excepción a esta prohibición está el hecho de que la ocultación del rostro se enmarque en “actividades deportivas, celebraciones o eventos artísticos o tradicionales”.

Existe poca jurisprudencia sobre el uso del velo integral, centrándose sobre todo en la problemática del uso de estas vestimentas en el espacio público.

Una sentencia relevante es la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2014 en el caso S.A.S. contra Francia<sup>60</sup> propiciada por la demanda de una ciudadana francesa contra la República de Francia por la prohibición del uso del velo integral en los espacios públicos fruto de la Ley nº 2010-1192 del 11 de octubre de 2010 que prohíbe la ocultación del rostro en el espacio público.

En su demanda la ciudadana francesa indicó que nadie le obligaba a portar burka o nikab, sino que ella voluntariamente decidía usar esas vestimentas para actuar conforme a su fe y convicciones personales. Añadió que tampoco vestía el nikab de forma regular, por lo que aceptaba no llevarlo siempre en espacios públicos, aunque quería hacerlo o no según su elección, en concreto, cuando sienta que deba hacerlo.

La demandante argumentó que sufre una grave injerencia en el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa por la ley que prohíbe la ocultación del rostro en el espacio público ya que le impide manifestar su fe. No está de acuerdo con que se alegue que es para mantener la seguridad pública, ya que de ser así debería prohibirse sólo en determinados casos y no de forma general. También considera que existe una violación en el derecho a su vida privada pues el velo forma parte de su identidad socio-cultural y el usarlo en lugares públicos la expone a sanciones.

En cuanto a la posible desigualdad entre hombres y mujeres por este hecho que busca erradicar la Ley, argumentó que el cubrir el rostro no es incompatible con la igualdad ya que en la mayoría de los casos las mujeres eligen libremente usar un velo integral, por lo que castigar el que lo hagan solo agrava la desigualdad.

Por último, señaló que dicha prohibición supone una discriminación basada en género, religión y origen étnico que afecta a las mujeres musulmanas quienes, en virtud de sus creencias, deciden usar el velo integral. Para respaldar esto, indica que en la Ley

---

<sup>59</sup> HAMMERBERG, T.: “Derechos humanos en Europa: la complacencia no tiene lugar”, en *Ediciones del Consejo de Europa*, 2011, pp. 44-48.

<sup>60</sup> TEDH caso S.A.S. contra Francia. Sentencia de 1 de julio de 2014.

se prevé una excepción a la prohibición de ocultar el rostro en el marco de festivales o eventos artísticos o tradicionales, lo que favorece a la mayoría cristiana al ser quienes realizan este tipo de celebraciones, mientras que no se contempla permitir el uso de velo integral durante el Ramadán.

Por su parte el Gobierno francés considera que, a pesar de que la prohibición puede restringir el derecho a manifestar las creencias, es justificable pues “persigue objetivos legítimos y es necesaria para alcanzarlos en una sociedad democrática”. Los objetivos son: garantizar la seguridad pública, la protección de los derechos y libertades de los demás y el respeto de un mínimo de valores en una sociedad abierta y democrática.

Argumenta que la prohibición responde a la necesidad de identificar a las personas “para evitar los atentados a la seguridad de personas y bienes y para luchar contra el fraude de identidad”. Añade que mostrar el rostro es fundamental en las relaciones sociales y su ocultación supone “la ruptura del vínculo social y la manifiesta negación de la convivencia”. En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, considera que éstas, mediante la ocultación del rostro, son relegadas de la sociedad y se les niega su existencia como individuos.

Finalmente, el Gobierno francés recuerda que la ley no prohíbe el uso de vestimentas que sirvan para expresar las creencias religiosas, sino la ocultación del rostro. Por lo tanto, no supone una discriminación a las mujeres musulmanas ya que la prohibición se aplica independientemente del sexo y de que la motivación sea religiosa o no.

Una vez estudiados los argumentos de las partes, el TEDH procede a su valoración en torno a si se produce una violación de los arts. 8 y 9 CEDH, relativos al derecho a la vida privada y a la manifestación de creencias religiosas. Concluye que existe una injerencia o restricción de estos derechos ya que el decidir qué vestimentas llevar forma parte de la personalidad de cada individuo y por tanto de la vida privada. Por lo tanto, cualquier limitación a dicha elección supone una injerencia de este derecho y, además, “el no poder llevar en los espacios públicos una prenda que les dicta la práctica de su religión, plantea ante todo un problema con respecto a la libertad de cada uno de manifestar su religión o creencias”.

Sin embargo, para el TEDH no existe violación de los citados artículos. Sí considera que esa prohibición general no se puede considerar necesaria en aras de proteger la seguridad, pues bastaría con exigir que se muestre el rostro e identificarse en determinados casos. Por otro lado, sí se puede justificar la prohibición en base a garantizar la convivencia entre individuos ya que el Tribunal entiende que el estado francés atribuya gran importancia a las interacciones sociales, pudiendo verse alteradas en los casos de ocultación del rostro.

En cuanto a si dicha prohibición es proporcionada, el TEDH entiende que evidentemente supone un perjuicio, concretamente para las mujeres musulmanas que deseen voluntariamente portar el velo integral por motivos religiosos, pero otorga “gran importancia a la circunstancia de que esta prohibición no se basa explícitamente en la connotación religiosa de la ropa en cuestión, sino en el mero hecho de que ocultan el



rostro”. Concluye que la medida puede considerarse proporcional para “preservar las condiciones de convivencia como parte de la protección de los derechos y libertades de los demás” y “puede pasar por necesaria en una sociedad democrática”, razones por las cuales tampoco se produce la discriminación indirecta alegada por la demandante.

En el caso español no hay ninguna ley que prohíba ocultar el rostro o el uso del velo integral en espacios públicos. Sin embargo, en el año 2010 el Ayuntamiento de Lleida modificó la Ordenanza Municipal de Civismo y Convivencia<sup>61</sup> para incluir varios preceptos y en concreto uno bajo el cual se podrá “limitar o prohibir acceder o permanecer en los espacios o locales destinados a tal uso, a las personas que porten velo integral, pasamontañas, casco integral u otras vestimentas o accesorios que impidiesen o dificulten la identificación y la comunicación visual de las personas”.

La ordenanza fue recurrida ante el TSJ de Cataluña alegando una violación de los artículos 14 y 16 CE, pero en su sentencia este Tribunal declaró la constitucionalidad de la misma. El caso llegó al Tribunal Supremo que se manifestó considerando inconstitucional dicha ordenanza.

En la sentencia del TSJ de Cataluña<sup>62</sup>, este Tribunal afirmaba respecto a las ordenanzas: “el criterio general es que puede regular materias accesorias de esos derechos fundamentales, sobre todo lo concerniente a las manifestaciones de la convivencia o vida colectiva dentro del término municipal a las que se dirige, donde la esfera protectora de los derechos fundamentales no alcanza a los aspectos accesorios, accidentales o circunstanciales”.

El TS<sup>63</sup> en su sentencia comienza diciendo que la competencia o no del ayuntamiento para establecer esta prohibición depende de si se constata la vulneración de la libertad religiosa y de las limitaciones que se pueden hacer a este derecho según la Constitución.

Además, recuerda que en virtud del art. 53 CE los derechos y libertades solo pueden ser regulados por ley y no directamente mediante ordenanzas. Y como consecuencia añade que “por la exigencia indeclinable de una ley previa que establezca el límite para el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa, que la prohibición del velo integral supone; visto en este caso que tal ley no existe, basta sólo con ello, para afirmar que la prohibición establecida al respecto en la Ordenanza (...) vulneran el citado derecho fundamental”.

La sentencia del TSJ justificaba la Ordenanza en base a los fines del art. 9.2<sup>64</sup> CEDH, refiriéndose a la “perturbación de la tranquilidad que en nuestra cultura occidental produce el ocultamiento del rostro en la realización de las actividades

---

<sup>61</sup> ALÁEZ CORRAL, B.: “Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa”, *op.cit.*

<sup>62</sup> STSJ de Cataluña 489/2011, de 7 de junio.

<sup>63</sup> STS de 14 de febrero de 2013.

<sup>64</sup> “La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.

cotidianas”. En este caso el TS afirma estar de acuerdo con las alegaciones del recurrente sobre que se trata de un juicio de valor o de perjuicios que en ningún caso están probados.

También el TSJ de Cataluña hacía alusión a la protección de los derechos y libertades fundamentales ajenos, pero para el TS no está justificado pues lo que considera la sentencia son los derechos y libertades de la persona afectada y no “los de terceros que pudieran resultar perturbados por la actuación de la persona a la que, para evitar tal perturbación, se le limita su derecho”.

Por último, la sentencia del TSJ no justifica la necesidad de la medida, sino que en su lugar expone la dificultad de compatibilizar el velo integral con los valores y principios de la sociedad y la incompatibilidad de su uso con la igualdad entre hombres y mujeres “y ello con independencia de que su uso sea voluntario o no”. Para el TS, sin embargo, no se puede equiparar el que la mujer desee voluntariamente vestir el velo integral o no. Además, considera que tampoco se puede justificar la prohibición en base a que la mujer no usa libremente esta vestimenta sino por medio de coacciones.

Por todo ello, declara la vulneración del derecho de libertad religiosa al no existir una ley previa y rechaza los argumentos del TSJ de Cataluña en su sentencia sobre el reconocimiento de competencia del ayuntamiento y las razones para aceptar la limitación.

En todo lo expuesto hasta aquí se hace referencia a los problemas que acarrearán estas indumentarias en los espacios públicos ya que es donde se producen los conflictos a la hora de llevar velo integral, pero los problemas que plantea su uso se podrían llevar al ámbito laboral.

El caso de llevar burka o nikab en el trabajo no se puede asimilar al del uso de un hiyab. Las razones son obvias: mientras que el hiyab deja el rostro al descubierto, el velo integral cubre totalmente el rostro y el cuerpo de la mujer que lo lleva. Esto impide que se pueda identificar a la persona que lo lleva, pudiendo suponer problemas de seguridad y de realizar correctamente una actividad. “Únicamente una vestimenta completa como son el burqa o el niqab podrían percibirse como un símbolo de separatismo social y símbolo de rechazo a la integración, y ser por tanto objeto de una prohibición concreta”<sup>65</sup>.

Si en lugar de hiyab se usase un velo integral, aparte de que podría dificultar su trabajo a la hora de moverse y tener una buena visión, los clientes no podrían identificar a la persona que los está atendiendo. Sería imposible compatibilizar el uniforme con el velo integral, a diferencia de lo que ocurre con el hiyab.

---

<sup>65</sup> TEDH Caso Ebrahimian contra Francia. Sentencia de 26 de noviembre de 2015.

## 2. Uso de cruz cristiana o kippa judía.

La cruz es el símbolo por excelencia del cristianismo ya desde el siglo IV, que refleja “la victoria de Cristo sobre la muerte y el pecado”<sup>66</sup>. Son muchas las personas que llevan una cruz al cuello, bien como una simple joya o como manifestación de sus creencias.

Una sentencia importante es la del TEDH de 2013 en el caso Eweida y otros contra Reino Unido<sup>67</sup> acerca del uso de la cruz cristiana en el ámbito laboral.

La primera demandante es la señora Eweida, trabajadora de British Airways, en donde se requiere el uso de uniforme y los símbolos religiosos deben estar cubiertos por aquel. Inicialmente la demandante llevaba la cruz oculta bajo la ropa, pero decidió empezar a mostrarla como compromiso con su fe. Llegó a negarse a ocultar la cruz y también a rechazar un trabajo que no requería el uso de uniforme, por lo que fue enviada a casa sin sueldo.

Más tarde, la empresa aprobó una nueva política y la exhibición de la cruz fue autorizada. La demandante regresó al trabajo, pero no consiguió que la empresa la indemnizase por los sueldos dejados de percibir, por lo que presentó una reclamación ante el Tribunal Laboral por discriminación indirecta y violación al derecho a manifestar su religión. La reclamación fue desestimada por dos motivos: llevar la cruz no es un requisito de la fe cristiana sino una opción personal; y la demandante no pudo probar que la política de uniformes supusiese una desventaja para los cristianos, algo necesario para declarar la discriminación indirecta.

La segunda demandante es la señora Chaplin, trabajadora en el hospital estatal Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, donde la política de uniformes establece que “no se utilizarán collares para reducir el riesgo de lesiones al manipular a los pacientes”. A la demandante se le negó la posibilidad de llevar la cruz ya que podía provocar lesiones a los pacientes por lo que presentó una reclamación ante el Tribunal Laboral por discriminación directa e indirecta por motivos religiosos. El Tribunal concluyó que no existía discriminación directa ya que la prohibición del hospital se basaba en motivos de seguridad y salud; y tampoco indirecta, pues no constaban pruebas acerca de más personas que estuviesen en situación de desventaja.

El Gobierno alega que el artículo 9 CEDH “no protege cada acto o forma de comportamiento motivado o inspirado en la religión o creencias”. En base a ello, la elección de las dos demandantes de llevar la cruz cristiana no queda amparada por este precepto ya que no se trata de un requisito del cristianismo o de una práctica religiosa reconocida.

Argumenta que, en caso de que fuese una manifestación de sus creencias amparada por dicho artículo, no se produjo injerencia alguna en ese derecho. Esto es así

---

<sup>66</sup> ORDOVÁS, J.: “¿Cómo nació el símbolo cristiano de la cruz?”, disponible en <<https://es.aleteia.org/2014/08/19/como-nacio-el-simbolo-cristiano-de-la-cruz/>>.

<sup>67</sup> TEDH Caso Eweida y otros contra Reino Unido. Sentencia de 15 de enero de 2013.

porque en ambas empresas se les permitió a las demandantes el uso de la cruz, pero bajo el uniforme e, incluso, se les ofreció un trabajo en donde podrían exhibir el crucifijo, que rechazaron. Añade que las dos empresas tenían razones fundadas para establecer dicha prohibición: una para mantener la imagen profesional y otra para evitar lesiones al tratar con pacientes.

Por su parte, la primera demandante, trabajadora de British Airways, alega que llevar la cruz visible es una forma reconocida de practicar el cristianismo. Con la prohibición de exhibir la cruz se produce una injerencia en su derecho y no se pueden tener en cuenta los argumentos del Gobierno sobre que no hay injerencia cuando es posible que se evite, por ejemplo, cambiando de trabajo, pues sería una interpretación demasiado restrictiva del artículo 9 CEDH.

La segunda demandante, trabajadora en el hospital estatal Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, añade a lo anterior que no se puede pretender que el citado artículo abarque únicamente las prácticas religiosas obligatorias. En su caso alega que en ningún momento se demostró que el uso de la cruz pudiese derivar en lesiones para los pacientes y denuncia una diferencia de trato con otros compañeros de trabajo que pertenecen a otras religiones.

En cuanto a la valoración del TEDH en el caso de la señora Eweida considera que se produce una vulneración del artículo 9 CEDH ya que la manifestación de sus creencias debe ser protegida por dicho precepto. Para el Tribunal se produce una injerencia en su derecho a la libertad religiosa al no permitirle la empresa exhibir la cruz mientras desempeñaba su trabajo. A pesar de considerar que mantener la imagen corporativa es un objetivo legítimo, la cruz no deterioraba la imagen de empresa y, sobre todo, el hecho de que posteriormente se modificase el código de uniforme para permitir llevar símbolos religiosos visibles indica que la anterior prohibición no era de vital importancia.

Sin embargo, en el caso de la señora Chaplin, a pesar de que el TEDH considera igualmente que se ha producido una injerencia a su derecho a la libertad religiosa, considera que los motivos del hospital tienen una magnitud mayor que en el caso de la señora Eweida. Así, el hospital alegaba la protección de la salud y la seguridad para prohibirle llevar la cruz, algo que el Tribunal entiende como medidas proporcionadas y, por tanto, la no vulneración del artículo 9 CEDH.

El uso de kippa se enmarca dentro del judaísmo, una religión que no sólo otorga importancia a la fe sino también a la acción, por lo que sus practicantes manifiestan su identidad judía mediante diversos símbolos. Existen reglas que regulan el hecho de cubrirse la cabeza, tanto para hombres como para mujeres. En el caso de los primeros se les prohíbe “caminar o rezar con la cabeza descubierta”. Para ello, entre otros símbolos judíos, destaca la kippa, un pequeño gorro que cubre la cabeza. También se pueden cubrir con un sombrero, dependiendo el uso de uno u otro de la comunidad a la que pertenezcan<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> LUJÁN SÁNCHEZ, V.: “La vestimenta como símbolo identitario judío”, en *Cultura y Religión. Revista de Sociedades en Transición*, vol. 6, núm. 2, 2012, pp. 103-117.

Para los judíos cubrirse la cabeza simboliza su humildad y es una forma de recordar que siempre hay algo por encima de ella. Debido a que el intelecto y el conocimiento les fueron otorgados por Dios con unos fines sagrados, en tanto no cumplan con su mandato el hombre tendrá un sentimiento de vergüenza que le llevará a cubrirse la cabeza<sup>69</sup>.

En cuanto al uso de kippa judía en el ámbito laboral hay una sentencia sobre este asunto del TSJ de Islas Baleares<sup>70</sup>. El caso es el de un conductor que en la prestación de servicios se cubre la cabeza con gorra (kipa judía). La empresa alegaba que vulneraba el convenio colectivo de empresa ya que el uniforme de los conductores no incluye gorra por lo que el uso de esta sería contrario al precepto.

Sin embargo, el TSJ entiende que en estos casos hay que ponderar los derechos en conflicto: por una parte, el de libertad religiosa y por otra, el de la empresa a dirigir la actividad laboral<sup>71</sup>. El hecho de que el actor lleve gorra se debe a que su religión es la judía, en donde se requiere su uso “en señal de respeto a la divinidad”. Para el Tribunal esto no supone ningún perjuicio para la imagen de la empresa y, además, se ha probado que el conductor llevaba años usando la gorra con el consentimiento de la empresa por lo que no se explica que sea ahora cuando cambie su actitud. Por lo tanto, para el TSJ debe primar el derecho a la libertad religiosa.

En cuanto a estos símbolos religiosos, tanto la cruz cristiana como la kippa judía se pueden asimilar al hiyab en lo referente a que se podría conciliar su uso con el de un uniforme, a diferencia del velo integral. A excepción del nikab o el burka, el resto de símbolos religiosos no implican problemas de identificación ni tienen por qué interferir en el desempeño del trabajo. Sólo en determinados casos la ponderación de derechos permite la prohibición de portar símbolos religiosos debido a la salud y la seguridad, como en el caso antes expuesto de la trabajadora que portaba una cruz en el hospital. Sin embargo, estos casos son puntuales.

---

<sup>69</sup> SCHOCHET, J.I.: “La Kipá”, disponible en <[http://es.chabad.org/library/article\\_cdo/aid/528233/jewish/La-Kip.htm](http://es.chabad.org/library/article_cdo/aid/528233/jewish/La-Kip.htm)>.

<sup>70</sup> STSJ Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre.

<sup>71</sup> Artículo 20.1 ET: “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”.

## IV. Vías para demandar a la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” tras el boicot a los productos de Maca S.A. que supuso un descenso de sus ventas.

### 1. Vía mercantil: competencia desleal.

Los almacenes de ropa Maca S.A. se vieron perjudicados por la campaña de boicot que realizó la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” contra sus productos. Debido a ello, las ventas de los almacenes disminuyeron un 50%.

La “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” se enmarca dentro de una asociación cultural cuya finalidad es fomentar y potenciar una cultura o determinados aspectos de ella, en este caso, defender el uso un símbolo religioso y cultural como es el velo islámico. En general, una asociación “goza de personalidad jurídica, lo que la hace capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones”<sup>72</sup>.

El Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil<sup>73</sup> en su artículo 35 establece que se consideran personas jurídicas “las corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público reconocidas por la ley” y “las asociaciones de interés particular, sean civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley conceda personalidad propia, independiente de la de cada uno de los asociados”.

La Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal<sup>74</sup> establece en su artículo 3 que se aplicará a “empresarios, profesionales y a cualesquiera otras personas físicas y jurídicas que participen en el mercado” y que su aplicación no podrá condicionarse a que existan relaciones de competencia entre los sujetos. Establece una cláusula general en su artículo 4 en cuanto a que “se reputa desleal todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe”.

Según la Real Academia Española por boicot se ha de entender: “acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial”. Los actos de boicot constituyen actos de

---

<sup>72</sup> “Introducción a las asociaciones”, en Fundación, Gestión y Participación Social, disponible en <<http://www.asociaciones.org/guia-de-gestion/asociaciones>>

<sup>73</sup> BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889; en adelante, CC.

<sup>74</sup> BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991; en adelante, LCD.

competencia desleal siendo indiferente el mercado en el que tienen lugar y si son realizados o no por un competidor<sup>75</sup>.

El 16 de julio de 2009 el TEDH dictó sentencia en el caso Willem contra Francia<sup>76</sup> donde el ciudadano francés demandó a la República Francesa por la lesión a su derecho a la libertad de expresión tras ser condenado por provocación a la discriminación. El señor Willem, alcalde de una ciudad francesa, anunció una campaña de boicot contra los productos israelíes debido a su oposición a las políticas antidemocráticas que existen en Israel.

El Tribunal considera que sí se produce una injerencia a su derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, argumenta que no fue condenado por simples opiniones políticas sino por incitar a la discriminación. Lo relevante de este caso es que se afirma que “el llamamiento al boicot de productos de cierta proveniencia constituye una traba al ejercicio normal de la actividad económica de los productores”.

Tal y como sucede en el supuesto, cuando la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” decide realizar una campaña de boicot contra los productos de Maca S.A., está interfiriendo en la actividad normal del mercado. De ahí que los almacenes de ropa vieran reducidas sus ventas en un 50%.

En esta línea, la sentencia 88/2014 del Juzgado de lo Mercantil de Madrid<sup>77</sup> resuelve el caso en el que la parte demandante, MUSAAT, solicitaba que se declarasen actos de boicot una serie de conductas realizadas por las demandadas. Asimismo, solicitaba una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de esos actos restrictivos de la competencia en base al artículo 1902 CC. Alegaba también que se vio sometida a una campaña de desprestigio, pero el Juzgado lo desestima al no poder acotar los hechos que la conforman.

El Juzgado de lo Mercantil de Madrid concluye que efectivamente hubo un “comportamiento contrario a la competencia eficiente, que obstaculizó la libre competencia” que se debe calificar como actos de boicot y que afectó a la consecución de un reaseguro por parte de la demandante. Confirma que el acto de competencia desleal faculta a la actora para ejercitar las acciones del art. 32 LCD, la cesación de la conducta ilícita y la rectificación, entre otras. Por último, condena a las demandadas a indemnizar a la actora por los daños y perjuicios causados en concepto de daño emergente.

Así, el artículo 32 LCD permite que cuando se realizan actos de competencia desleal, el perjudicado puede ejercitar varias acciones, entre las que destacan: acción de cesación de la conducta desleal o de prohibición de su reiteración futura; acción de rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas; y acción de resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la conducta desleal.

---

<sup>75</sup> EMPARANZA SOBEJANO, A.: *El boicot como acto de competencia desleal contrario a la libre competencia*, Civitas, Madrid, 2000.

<sup>76</sup> TEDH caso Willem contra Francia. Sentencia de 16 de julio de 2009.

<sup>77</sup> Sentencia Juzgado de lo Mercantil nº 12 de Madrid 88/2014, de 9 de mayo.

La legitimación activa la tiene “cualquier persona física o jurídica que participe en el mercado, cuyos intereses económicos resulten directamente perjudicados o amenazados por la conducta desleal”<sup>78</sup>. La legitimación pasiva la ostenta “cualquier persona que haya realizado u ordenado la conducta desleal o haya cooperado a su realización”<sup>79</sup>.

Debido a que los actos de boicot se consideran conductas de competencia desleal y afectaron a los intereses económicos de Maca S.A. al reducirse sus ventas, los almacenes podrían ejercitar las acciones del artículo 32 LCD. Concretamente, sería oportuna la acción de cesación de la conducta desleal o de prohibición de su reiteración futura y la acción de resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por tal conducta.

Debido a que las ventas de los almacenes se reducen en un 50%, está claro que se produce un perjuicio económico. Por ello, la acción de resarcimiento de daños y perjuicios permitiría reparar el daño sufrido. En concreto, sería oportuna una reclamación en concepto de lucro cesante, ya que Maca S.A. tuvo una clara pérdida de ingresos como consecuencia de los actos de boicot.

Por otro lado, existe la acción de rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas, que sería oportuna en el caso de que la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” se sirviese de ellas para boicotear los productos de Maca S.A. Sin embargo, no se dice nada en el supuesto de cómo se llevó a cabo el boicot. Aunque suponiendo que fuese alegando la discriminación por religión a la que se vio sometida Laura y que terminó en su despido, sería necesario que hubiese una sentencia sobre la calificación del despido para que, en caso de que la Asociación se sirviese de informaciones falsas, rectificase.

Viendo esto, no es necesario para considerar un acto como de competencia desleal que se produzca entre competidores. Sin embargo, para que la demanda tenga éxito sería necesario que la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” participase de alguna forma en el mercado. Lo que sí, evidentemente ha realizado una actividad que influye en el mismo porque no sólo Maca S.A. se vio perjudicada con un descenso en las ventas, sino que esto a la vez significa que alguno o algunos de sus competidores se beneficiaron de ello.

## 2. Vía penal: injurias.

Las injurias son consideradas delitos contra el honor. Así viene dispuesto el Código Penal en su Título XI (arts. 205-216). Por su parte, el derecho al honor está garantizado en el artículo 18.1 CE.

---

<sup>78</sup> Artículo 33.1 LCD.

<sup>79</sup> Artículo 34.1 LCD.



El derecho al honor no sólo es propio de las personas físicas, sino también de las jurídicas. Tal y como establece el TS: “pese a que en principio el honor en sentido estricto es atributo de la persona individual (...) no puede soslayarse la importante consideración de que este valor -honor- en su significado amplio, esto es en el aspecto trascendente o exterior que se identifica con el reconocimiento por los demás de la propia dignidad (...), está presente también en las personas jurídicas respecto de las cuales, por ende, ha de predicarse el cobijo en la normativa que veda el ataque al mismo”<sup>80</sup>.

Siguiendo esta línea el TC afirma que “aunque el honor es un valor referible a personas individualmente consideradas, el derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación en que consiste, no es patrimonio exclusivo de las mismas”. Por lo tanto, “el significado del derecho al honor ni puede ni debe excluir de su ámbito de protección a las personas jurídicas”<sup>81</sup>.

Por lo tanto, las personas jurídicas también deben ser protegidas cuando son víctimas de delitos contra el honor. De acuerdo con el artículo 208 CP: “es injuria la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación” y “solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves”.

En el supuesto nada se dice acerca de cómo llevó a cabo la campaña de boicot la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico”. Sin embargo, es evidente que lo que le llevó a iniciarla fue el despido de Laura por parte de los almacenes, considerando la Asociación que se produce por llevar el hiyab, de ahí que lleven a cabo un boicot como señal de protesta. Esta conducta afectó de forma negativa a las ventas de la sociedad y evidentemente perjudica su reputación por lo que sus clientes deciden no comprar sus productos.

Maca S.A. puede, por tanto, presentar una querrela<sup>82</sup> contra la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” por delito de injurias.

La Audiencia Provincial de Vizcaya<sup>83</sup> consideró que no existían injurias en el caso de un hombre que realizó diversos comentarios acerca de la empresa Zurich Financial Services y sus directivos a través de internet. Entre ellos destacan algunos groseros y otros en los que acusa a la empresa de estar envuelta en escándalos, sobornos, actividades criminales, irregularidades financieras, etc.

El Juzgado de lo Penal de Bilbao lo había absuelto de un delito de calumnias, condenándolo por uno de injurias al entender que “no se trató de difundir información publicada por otros medios o de simples opiniones, sino que lo que se pretendía era menoscabar la fama comercial y corporativa (...) atentando gravemente contra su honor

---

<sup>80</sup> STS 1158/1993, de 9 de diciembre.

<sup>81</sup> STC 139/1995, de 26 de septiembre.

<sup>82</sup> Artículo 215.1 CP: “Nadie será penado por calumnia o injuria sino en virtud de querrela de la persona ofendida por el delito o de su representante legal”.

<sup>83</sup> SAP de Vizcaya 90461/2014, de 2 de octubre.

y estimación en el mercado utilizando frases e imágenes innecesarias, desproporcionadas y formalmente injuriosas”.

Sin embargo, la Audiencia Provincial no aprecia relevancia penal en la conducta pues “no es lo mismo criticar, descalificar o incluso lanzar acusaciones o imputaciones, por duras que sean, contra persona, física o jurídica, que insultar o vejear, algo que en el caso enjuiciado no se aprecia” y, además, tampoco se concretan los hechos que han de ser considerados como injurias.

La AP entiende que sólo se trata de opiniones, críticas, acusaciones e imputaciones cuya difusión es habitual en la actualidad. Además, considera que “el simple hecho de que se ataque al prestigio de una determinada empresa o institución no autoriza a hablar de un delito contra el honor”. Finaliza añadiendo que “por la irrelevancia pública del autor y por el procedimiento elegido, no puede apreciarse, pues, un vehículo apto para la causación del daño inherente a la apreciación de unas injurias graves”, por lo que revoca la condena por injurias.

En el supuesto no sabemos a través de qué medios realiza la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” la campaña de boicot, por lo que las perspectivas de éxito de una querrela por delito de injurias son mínimas, faltaría un relato de los hechos. En la Sentencia AP de Vizcaya 90461/2014 se alegaba la irrelevancia pública del autor además del uso de internet como un vehículo que no era apto para causar un daño tal que se aprecie un delito de injurias. Sin embargo, en el supuesto estaríamos hablando de que la autora de posibles injurias sería una Asociación, con lo que adquiere mayor relevancia que un simple particular.

Por su parte, la Audiencia Provincial de Barcelona<sup>84</sup> aprecia la existencia de injurias graves tras el envío por parte del acusado de un email con expresiones ofensivas dirigidas a la empresa Midas Spain y tras una conversación con un empleado de la misma. Se considera relevante el ánimo de injuriar con el que efectúa su conducta. Así, establece la AP que “sobre el ánimo de injuriar negado por la defensa del acusado, debemos concluir que de las propias expresiones consignadas en los hechos declarados probados se desprende ese ánimo, pues van dirigidas a poner en duda, o menospreciar, la probidad y ética del ofendido en el desempeño de su actividad empresarial”.

La Audiencia Provincial de Madrid<sup>85</sup> entendió que existía un delito de injurias graves con publicidad en el caso de un antiguo trabajador de una empresa que a través de diversas páginas web publicó comentarios lesivos de la reputación del querellante, fundador de dicha empresa. Entre ellos, que tenía diferentes condenas por violación, coacciones, o que sus empleados se ven sometidos a insultos, vejaciones e incluso abusos sexuales.

La AP consideró que debido al carácter vejatorio de los hechos “sólo cabe concluir que el propósito perseguido con su empleo excedía lo que constituye el legítimo derecho a la crítica de una actuación empresarial o a la denuncia de la misma si

---

<sup>84</sup> SAP de Barcelona 190/2016, de 18 de febrero.

<sup>85</sup> SAP de Madrid 159/2016, de 31 de marzo.

se consideraba indebida, para adentrarse en lo que es un evidente ataque a la dignidad y fama de una persona”.

Para que pueda tener éxito la querrela por delito de injurias sería necesario expresar detalladamente cómo se llevó a cabo la campaña de boicot, concretando los hechos que deben ser considerados como injurias, ya que ante la falta de hechos descriptivos no se podría apreciar que hubo tal delito.

Suponiendo que lo que alegó la Asociación fue el despido de Laura por motivos discriminatorios, los almacenes de ropa podrían fundamentar la querrela en que no hay ninguna sentencia que fallara que eso fue así y, por lo tanto, se estaría menoscabando su fama.

### 3. Vía civil: protección civil del derecho al honor.

En los casos en donde las conductas injuriosas no afecten notablemente al bien jurídico protegido ni la intensidad del ataque sea suficiente, no debe aplicarse el Código Penal, sino que se deberá acudir a la legislación civil, en concreto, la Ley Orgánica 1/1982<sup>86</sup>.

La Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen<sup>87</sup> establece en su artículo primero que se protegerá civilmente el derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, frente a intromisiones ilegítimas. Su artículo séptimo recoge qué conductas tendrán tal consideración, destacando “la imputación de hechos o manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación”.

En el artículo noveno recoge que se adoptarán las medidas necesarias para poner fin a la intromisión ilegítima, en concreto las necesarias para el cese de la misma, prevenir otras futuras y la indemnización por los daños y perjuicios causados.

Por lo tanto, en caso de que la conducta de la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” no se pueda calificar como delito de injurias, siempre se puede optar por la vía de la responsabilidad civil por delitos contra el honor en busca de resarcir el daño producido.

Tal como exponía la Audiencia Provincial de Barcelona<sup>88</sup>: “en el desarrollo de la actividad empresarial es esencial la imagen de la empresa y de sus gestores y administradores, pues en base a ella pueden lograrse o perderse ingresos o ser más o menos gravosa su actividad”. Por lo tanto, en el supuesto de dañar la imagen de ésta, será necesario resarcir el daño.

---

<sup>86</sup> SAP de Vizcaya 90461/2014, de 2 de octubre.

<sup>87</sup> BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982.

<sup>88</sup> SAP de Barcelona 190/2016, de 18 de febrero.

La Audiencia Provincial de Burgos<sup>89</sup> entendió que en un caso objeto sobre posibles injurias “debe considerarse acreditada la existencia de un daño moral susceptible de indemnización, máxime si se tiene en cuenta que las injurias proferidas lo fueron de forma reiterada, en voz alta y en lugares públicos (...)”. En el caso que resolvió la AP las injurias afectaron a la fama social de la persona que las recibió por lo que estimó la Audiencia que el daño moral causado debía ser indemnizado.

Sin embargo, el éxito de la vía civil dependería de cómo se hubiese realizado la campaña de boicot, al igual que en el delito de injurias. Para poder determinar que existe responsabilidad civil por delitos contra el honor hay que acreditar que existió un daño moral como consecuencia de la conducta de la Asociación. En este caso sí se produce un daño, puesto que Maca S.A. vio reducidas sus ventas un 50% a lo que habría que añadir que tras una campaña de boicot se produce un daño en la reputación de la empresa, que va más allá de esas pérdidas.

---

<sup>89</sup> SAP de Burgos 53/2017, de 13 de febrero.

## Conclusiones

El derecho a la libertad religiosa, además de una dimensión interna, consta de una externa consistente en poder manifestar las creencias religiosas y mantenerlas frente a terceros, sólo pudiendo ser limitado este derecho en base al orden público o la protección de derechos fundamentales de terceros. En la misma línea, se prohíbe toda discriminación que tenga por motivo la religión.

Cuando Maca S.A. no permitió a Laura González el uso de hiyab debido a la política de la empresa que impedía vestimentas que no formasen parte del uniforme, ésta estaba limitando los derechos fundamentales de la trabajadora. Para poder limitar un derecho fundamental ha de realizarse un juicio de proporcionalidad. En este caso, esta restricción conlleva más perjuicios a Laura que beneficios en general a la empresa. Los almacenes de ropa en ningún momento alegaron una política de neutralidad religiosa o mantener una imagen corporativa. Aún en este caso habría que tener en cuenta si el uso de hiyab por parte de una de sus trabajadoras conlleva algún perjuicio para su imagen, ya que, en caso contrario no se debe limitar su derecho a manifestar sus creencias. Sin embargo, nada se alegó al respecto.

Cualquier norma que ocasione una desventaja al trabajador y que, debido a su incumplimiento, se produzca el despido del mismo, debe considerarse como una diferencia de trato basada indirectamente en la religión, de acuerdo con el TJUE. Teniendo en cuenta que no existe ninguna norma en la empresa que prohíba el uso de símbolos religiosos y que algunos compañeros de Laura portan cruces, esta norma la perjudica a ella por pertenecer a una religión donde el símbolo propio de las mujeres para manifestar su fe es el velo.

En base a ello se produce una discriminación en base a la religión y una vulneración del derecho a la libertad religiosa. Por este motivo, el despido que efectúa la empresa se debe calificar como nulo.

Por otro lado, la actitud de los compañeros de trabajo hacia Laura se enmarca dentro del acoso laboral. Éste se caracteriza por conductas de presión o violencia realizadas en el marco de una actividad laboral, de forma reiterada y a lo largo de un tiempo, con la finalidad de dañar. Esta conducta hace que Laura baje su rendimiento y sea ésta una de las consecuencias por la que es despedida. El deber del empresario es velar por la salud de los trabajadores e impedir este tipo de conductas por lo que un despido que se produzca en el marco de acoso laboral se debe considerar nulo. A mayores, el acoso atenta contra derechos fundamentales de la víctima como la dignidad de la persona y su integridad moral.

Debido a estas conductas, Laura comenzó a tener episodios de ansiedad que más tarde derivarían en una depresión aguda, por lo que interpone demanda por daños y perjuicios psicológicos. La jurisprudencia no admite la compatibilidad de esta demanda con la de despido improcedente, ya que la indemnización por despido improcedente, regulada en el Estatuto de los Trabajadores, abarca todos los daños y perjuicios que pudieron ser ocasionados al trabajador y no cabe buscar otra indemnización a mayores acudiendo al campo del derecho civil. Sin embargo, en el caso del despido nulo por violación de derechos fundamentales o discriminación la jurisprudencia entiende que la única consecuencia no puede ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, por lo que contempla la posibilidad de reparar el daño causado.

En cuanto a otros símbolos religiosos en el puesto de trabajo, se plantean los casos de nikab, burka, cruz cristiana y kippa judía. El uso de velo integral causa controversias en el espacio público, donde en algunos lugares como Francia, se ha prohibido su uso por ocultar el rostro. Los problemas que tienen estas vestimentas es que no permite la identificación de las personas y podría atentar contra la seguridad en determinados casos. La cruz cristiana y la kippa judía presentan muchos menos problemas, de hecho, en el ámbito laboral se permite su uso siempre que la empresa no pueda justificar que supone un perjuicio y que su prohibición persigue un objetivo legítimo. Existen otros casos en los que, ponderando diversos derechos en juego, se requiere la limitación al ejercicio de la libertad religiosa en su manifestación de portar símbolos, bien para proteger derechos de terceros o bien en base a la salud y seguridad públicas.

Por último, Maca S.A. se vio perjudicada por la campaña de boicot realizada por la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico”, que supuso una reducción de sus ventas en un 50%. Los almacenes pueden optar por ejercitar tres vías para demandar a la Asociación. La primera de ellas es la mercantil, alegando que la campaña de boicot es un acto de competencia desleal que obstaculiza la libre competencia. Evidentemente, la campaña influye en el libre desarrollo del mercado, pues que desciendan las ventas de los almacenes supone que algunos de sus competidores se ven beneficiados.

La segunda de ellas es la vía penal, interponiendo una querrela por delito de injurias, entendiéndose que la Asociación se basó para realizar el boicot en que Laura fue despedida por usar el hiyab. Sin embargo, sería necesario conocer cómo se realizó la campaña y por qué medios para poder demostrar que existen injurias. La tercera y última vía es la civil; a la que se acude en los casos en que las conductas injuriosas no afecten notablemente al bien jurídico o no haya una intensidad suficiente en el ataque. Sin embargo, para que tenga éxito se deberían conocer detalladamente los hechos que se enmarcan en la campaña de boicot.

## Bibliografía

### Doctrina

ACERES PIÑOL, M.T.: “¿El velo integral, burka y niqab, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 26, 2011.

ALÁEZ CORRAL, B.: “Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa” en *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 28, 2011, pp. 483-520.

AMÉRIGO, F. y PELAYO, D.: “El uso de símbolos religiosos en el espacio público en el Estado laico español”, en *Fundación Alternativas*, núm. 179, 2013.

CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016.

EMPARANZA SOBEJANO, A.: *El boicot como acto de competencia desleal contrario a la libre competencia*, Civitas, Madrid, 2000.

GARCÍA HERRERA, M.A. y MAESTRO BUELGA, G.: “Constitución y acoso moral”, en *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 7, 2002, pp. 69-84.

HAMMERBERG, T.: “Derechos humanos en Europa: la complacencia no tiene lugar”, en *Ediciones del Consejo de Europa*, 2011, pp. 44-48.

LUJÁN SÁNCHEZ, V.: “La vestimenta como símbolo identitario judío”, en *Cultura y Religión. Revista de Sociedades en Transición*, vol. 6, núm. 2, 2012, pp. 103-117.

MEDINA, G.: “Las vestimentas que violan los derechos humanos de las mujeres. Burka y velo islámico en la jurisprudencia de la Corte de Derechos Humanos de Europa”, en *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 19, 2015, pp. 164-181.

MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, ADAPT University Press, 2013, pp. 240-262.

OLLERO, A.: “Racionalidad, derecho y símbolos religiosos”, en *Persona y Derecho*, núm. 64, 2011, pp. 43-57.

PALOMINO LOZANO, R.: “El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases”, en *Repositorio de la Universidad Complutense de Madrid*, 2016.

PASCUAL LLANOS, E.: “El hiyab”, en *Revista de Ciencias de las Religiones*, núm. 20, 2015, pp. 165-191.

PORRAS RAMÍREZ, J.M.: *Derecho de la libertad religiosa*, Tecnos, Madrid, 2016.

RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.A.: “El velo islámico”, en *Clepsydra: revista de estudios de género y teoría feminista*, núm. 5, 2006, pp. 167-176.

RODRÍGUEZ MAGDA, R.M.: “El velo islámico: la agenda oculta”, en *Cuadernos de pensamiento político FAES*, núm. 17, 2008, pp. 203-222.

WARREN, C.: “Quitando el velo: mujeres y derecho islámico”, en *Anuario de Derechos Humanos*, vol. 9, Nueva Época, 2008, pp. 621-660.

## Legislación

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

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.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

Constitución Española de 1978.

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

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

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



Informe del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI)).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Recomendación 1927 (2010) de la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa sobre el islam, el islamismo y la islamofobia en Europa, de 23 de junio de 2010.

Resolución 1743 (2010) de la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa sobre el islam, el islamismo y la islamofobia en Europa, de 23 de junio de 2010.

Ley nº 2010-1192 de 11 de octubre de 2010 que prohíbe la ocultación del rostro en el espacio público.

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

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.

## Jurisprudencia

STC 24/1982, de 13 de mayo [RTC 1982\24]

STC 19/1985, de 13 de febrero [RTC 1985\19]

STS de 23 de enero de 1991 [RJ 1991\172]

STS 1158/1993, de 9 de diciembre [RJ 1993\9838]

STC 139/1995, de 26 de septiembre [RTC 1995\139]

STC 177/1996, de 11 de noviembre [RTC 1996\177]

STSJ de Madrid 776/1997, de 27 de octubre [AS 1997\3751]

STS de 18 de enero de 2000 [RJ 2000\1059]

STS de 23 de marzo de 2000 [RJ 2000\3121]

STC 141/2000, de 29 de mayo [RTC 2000\141]

STSJ de Murcia 1080/2000, de 4 de septiembre [AS 2000\2860]

STC 46/2001, de 15 de febrero [RTC 2001\46]

STS de 12 de junio de 2001 [RJ 2001\5931]

STSJ de Navarra 201/2001, de 15 de junio [JUR 2001\230916]

STSJ de Castilla La Mancha 1176/2002, de 26 de junio [AS 2003\669]

STSJ de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre [AS 2003\2]

Sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de Girona 291/2002, de 17 de septiembre [AS 2002\2691]

STS de 11 de marzo de 2004 [RJ 2004\3401]

STSJ de Andalucía 1298/2004, de 19 de abril [AS 2004\2057]

STEDH Caso Willem contra Francia de 16 de julio de 2009 [JUR 2009\338453]

STSJ de la Comunidad Valenciana 3143/2010, de 16 de noviembre [AS 2011\282]

STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010 [AS 2011\1697]

STSJ de Cataluña 489/2011, de 7 de junio [JUR 2011\291592]

STSJ de Andalucía 921/2012, de 11 de abril [AS 2012\2431]

STSJ de Madrid 446/2012, de 6 de junio [JUR 2012\230508]

STEDH Caso Eweida y otros contra Reino Unido de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013\12]

STS de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613]

Sentencia del Juzgado de lo Mercantil nº12 de Madrid 88/2014, de 9 de mayo [AC 2016\962]

STEDH Caso S.A.S. contra Francia de 1 de julio de 2014 [TEDH 2014\36]

SAP de Vizcaya 90461/2014, de 2 de octubre [ARP 2014\1514]

STEDH Caso Ebrahimian contra Francia de 26 de noviembre de 2015 [2015\129]

STSJ de Cataluña 973/2016, de 15 de febrero [JUR 2016\81056]

SAP de Barcelona 190/2016, de 18 de febrero [JUR 2015\112864]

STC 39/2016, de 3 de marzo [RTC 2016\39]

SAP de Madrid 159/2016, de 31 de marzo [JUR 2016\114360]

Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Palma 31/2017, de 6 de febrero [AS 2017\8]

SAP de Burgos 53/2017, de 13 de febrero [JUR 2017\83178]

STJUE Caso Bougnaoui y ADDH de 14 de marzo de 2017 [TJUE 2017\24]

## Páginas web

“Introducción a las asociaciones”, en Fundación, Gestión y Participación Social, disponible en <http://www.asociaciones.org/guia-de-gestion/asociaciones>. Acceso el 2 de junio de 2017.

ORDOVÁS, J.: “¿Cómo nació el símbolo cristiano de la cruz?”, disponible en <<https://es.aleteia.org/2014/08/19/como-nacio-el-simbolo-cristiano-de-la-cruz/>>. Acceso el 5 de junio de 2017.

SCHOCHET, J.I.: “La Kipá”, disponible en <[http://es.chabad.org/library/article\\_cdo/aid/528233/jewish/La-Kip.htm](http://es.chabad.org/library/article_cdo/aid/528233/jewish/La-Kip.htm)>. Acceso el 5 de junio de 2017.