



**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**

Facultad de Derecho

# Despido laboral por el uso del velo islámico

Ángela Quintas Fernández

Tutora: Doña Emma Montanos Ferrín

Simultaneidad del Grado en Derecho y el Grado en  
Administración y Dirección de Empresas

Curso 2016/2017

Trabajo de Fin de Grado presentado en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña para la obtención del  
Grado en Derecho

# Despido laboral por el uso del velo islámico

Trabajo Fin de Grado

elaborado por

Ángela Quintas Fernández

y dirigido por

Doña Emma Montanos Ferrín

Firma de la Tutora:

DOÑA EMMA MONTANOS FERRÍN

Universidad de A Coruña

A Coruña, junio de 2017

# ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	4
SUPUESTO DE HECHO.....	5
I. BASE JURÍDICA PARA LA INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA POR DESPIDO DE LAURA GONZÁLEZ, CONTRA LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA, ALMACENES DE ROPA MACA S.A .....	7
I.1. Base jurídica para fundamentar la demanda interpuesta contra Maca, S.A .....	7
I.2. Argumentos a favor de Laura González .....	14
I.3. Procedencia o improcedencia del despido.....	16
II. FUNDAMENTACIÓN PARA LA DEMANDA POR DAÑOS Y PERJUICIOS PSICOLÓGICOS, INTERPUESTA POR LAURA GONZÁLEZ, CONTRA MACA S.A.....	19
II.1. Análisis de la adecuación de la demanda por daños y perjuicios psicológicos contra Maca, S.A. ....	19
III. OTROS TIPOS DE VELO QUE PODRÍAN USAR LOS TRABAJADORES .....	24
III.1. Problemática en relación al nikab en el puesto de trabajo .....	24
III.2. Problemática por el empleo del burka en el puesto de trabajo .....	28
IV. MANIFESTACIONES DE LA LIBERTAD RELIGIOSA DEL CRISTIANISMO Y JUDAÍSMO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	30
IV.1. Uso de la cruz cristiana en el puesto de trabajo.....	30
IV.2. Uso de la kippa judía en el puesto de trabajo .....	32
V. DEMANDA A LA ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DEL VELO ISLÁMICO POR PARTE DE MACA S.A.....	34
V.1. Vías para ejercitar la demanda .....	34
V.2. Perspectivas de éxito.....	35
CONCLUSIONES .....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	39
APÉNDICE JURISPRUDENCIAL .....	43
APÉNDICE NORMATIVO .....	46

# ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CE	Constitución Española
RD	Real Decreto
FJ	Fundamento Jurídico
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
SSTS	Sentencias del Tribunal Supremo
STS	Sentencia del Tribunal Superior
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
SSTSJ	Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo

## 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. BASE JURÍDICA PARA LA INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA POR DESPIDO DE LAURA GONZÁLEZ, CONTRA LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA, ALMACENES DE ROPA MACA S.A.

Laura González, que presta servicios como dependienta en los almacenes de ropa Maca, S.A., de cara al público, solicitó hacer uso del velo islámico como expresión de su sentimiento religioso, después de casarse con su novio musulmán Alí. Inicialmente le fue autorizado por Sandra López, la encargada de recursos humanos y después negado bajo la invocación de las exigencias de uniformidad y prohibición de cualquier indumentaria que no formase parte del uniforme.

La trabajadora, aun así, vino haciendo uso del velo islámico en distintas ocasiones, en resistencia a las instrucciones de la empresa que llegó a sancionarle y tras seguir desobedeciendo finalmente la despiden alegando falta de disciplina y bajo rendimiento. Laura González, frente a los argumentos de la empresa, sostiene que está siendo discriminada pues otros trabajadores pueden exhibir cruces colgadas y visibles, sin ser sancionados.

Debemos, por tanto, ponderar el derecho de libertad religiosa y determinar si las medida adoptadas por Maca, S.A. estaban justificadas.

### I.1. Base jurídica para fundamentar la demanda interpuesta contra Maca, S.A.

La discriminación por motivos religiosos o ideológicos, es una de las causas clásicas de discriminación prohibidas en todos los tratados internacionales, desde la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de Naciones Unidas<sup>1</sup>, hasta la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*<sup>2</sup>.

El diálogo entre el Estado, derecho e individuo se ha convertido en el eje clave para la reflexión social y política sobre la diversidad religiosa a nivel internacional. Parece claro entonces que todos los derechos vinculados con la dignidad humana no dejan de estar conectados con la libertad religiosa, por ello están presentes en todas las Constituciones y Declaraciones internacionales de derechos<sup>3</sup>.

La DUDH, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948 en París, recoge en su art. 18 que:

---

<sup>1</sup> En adelante, DUDH.

<sup>2</sup> En adelante, CDFUE.

<sup>3</sup> PRIETO ÁLVAREZ, T.: *Libertad religiosa y espacios públicos. Laicidad, pluralismo, símbolos*, Civitas, Madrid, p.30. Relacionada con este contexto, el autor hace referencia a la obra de VEGA GUTIÉRREZ, A.M.: *Religión y libertades fundamentales en los países de las Naciones Unidas: textos constitucionales*, Comares, Granada, 2003.

"Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de Conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia". Es este artículo el que nos permite establecer un punto de referencia sobre la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, auspiciado por la Organización Nacional de las Naciones Unidas<sup>4</sup>.

Para hablar de libertad como derecho fundamental, hemos de hacer referencia a lo dispuesto en el *Convenio Europeo de Derechos Humanos*, para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, adoptado por el Consejo de Europa en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en adelante, CEDH). Este documento se desarrolla para asegurar la garantía, el reconocimiento, la aplicación, la protección y el desarrollo de los derechos descritos en la DUDH. El CEDH, en relación a la libertad religiosa, de pensamiento de conciencia, proclama en su art. 9 que:

"1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos<sup>5</sup>.

"2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás".

La libertad de pensamiento, de conciencia y religiosa, en términos del TEDH, conforma uno de los pilares "de una sociedad democrática en el sentido del Convenio. Figura en su dimensión religiosa entre los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero es también un bien precioso para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes. Es una manifestación del pluralismo, conquistado a lo largo de los siglos, consustancial a nuestra sociedad"<sup>6</sup>.

EL TEDH ha ayudado a definir los límites del poder de los gobiernos bajo este artículo, establece que la libertad de pensamiento, conciencia y religión es uno de los fundamentos de la sociedad democrática. En este contexto, el art. 9 se configura como un elemento vital que da forma a la voluntad de los creyentes y su estilo de vida<sup>7</sup>.

Mientras que el art.9.1 garantiza la libertad para todo el mundo, el art.9.2 explica que el Gobierno puede limitar los derechos religioso de otros cuando sea necesario preservar la estabilidad de la sociedad democrática. El CEDH reconoce, por lo tanto, el derecho a la libertad de religión y conciencia, con la importancia de este derecho en sociedades que son culturalmente diversas y democráticas, tal y como ha sido reconocido por los tribunales internacionales.

---

<sup>4</sup> En adelante, ONU.

<sup>5</sup> Sobre la interrelación entre estos tres derechos, vid. SALCEDO HERNÁNDEZ, J.R.: "Libertad de pensamiento, libertad religiosa y libertad de conciencia", *Anales de Derecho de la Universidad de Murcia*, núm. 15, 1997, pp. 87-104.

<sup>6</sup> STEDH de 25 de mayo de 1993 (Caso Kokkinakis contra Grecia) [TEDH 1993\21].

<sup>7</sup> GARCÍA OLIVA, J.: "Religious Symbols in the Classroom: A Controversial Issue in the United Kingdom", en *BYU Law Review*, 2008, pp.877-896. Recuperado de <http://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview/vol2008/iss3/5> [fecha de consulta 30/4/2017].



El párrafo primero del art.9 define el contenido del derecho a la libertad religiosa y el segundo párrafo explica cuándo el derecho puede ser limitado. Este apartado prevé no solo la libertad de pensamiento, de creencia y de conciencia, sino también la manifestación de tales creencias<sup>8</sup>. En lo relativo al segundo apartado, Squelch establece que el “equilibrio de los derechos contra las consideraciones que compiten” puede encontrarse en otras partes del CEDH, concretamente en los arts. 8,10 y 11. Mientras que el derecho a la libertad religiosa es reconocido al igual que otro derecho fundamental, pero no es absoluto y puede ser limitado.

Complementando el art. 9, el art. 14 del Convenio establece la prohibición de discriminación en el disfrute y efectividad de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que exista distinción alguna especialmente “por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. Se configura de este modo el derecho a no ser discriminado como un derecho heterónimo, vinculado al goce efectivo de otros derechos reconocidos en el Convenio, entre los que figura el derecho a la libertad religiosa<sup>9</sup>. El principio de prohibición de discriminación tampoco se presenta como absoluto, sino que puede ser restringido, con el beneplácito de la propia ley, siempre que estas limitaciones se cimienten en razones de igual o superior nivel al que poseen los bienes que trata de proteger el principio objeto de restricción<sup>10</sup>

En los últimos tiempos el TEDH ha seguido la doctrina norteamericana denominada *reasonable accommodation*, o razonable acomodación de la organización empresarial a la libertad religiosa del trabajador, basándose para ello en el indudable interés público que tiene el derecho a la libertad religiosa<sup>11</sup>. Y ello, en último término, porque el ser justo implica no solo no “dañar a otro sin necesidad propia, sino (...) incluso ayudarlo”<sup>12</sup>

También a nivel europeo, la CDFUE, tal y como fue adoptada el 11 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, recoge en el art. 10 que:

"1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en

---

<sup>8</sup> SQUELCH, J.: “Banning religious dress and symbols in public schools: implications for school policy makers”, en *International Journal of Law and Education*, vol.15, núm.2, 2010, p.8. [http://www.anzela.edu.au/assets/ijle\\_vol\\_15.2\\_-\\_2\\_squelch.pdf](http://www.anzela.edu.au/assets/ijle_vol_15.2_-_2_squelch.pdf) [fecha de consulta 30/4/2017].

<sup>9</sup> CARRILLO SALCEDO, J.A.: “El Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus protocolos adicionales”, *Derecho Internacional y Derechos Humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1996, p. 99.

<sup>10</sup> GARCÍA MURCIA, J.: “Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales”, *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J. y DURÁN LÓPEZ, F., Coords.), La Ley, Las Rozas, 2006, p. 402.

<sup>11</sup> Sobre este punto, ELÓSEGUI ITXASO, M.: *El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable: el Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*, Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2013.

<sup>12</sup> LEIBNIZ, G.W.: *Los elementos del Derecho Natural*, Tecnos, Madrid, 1991, p. 10.

público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio".

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*<sup>13</sup>, establece en su art. 1 que su objeto es "establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato"

En su art. 3 indica que se aplica a todas las personas, tanto al sector público como al privado, en relación a las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración, entre otras. Aborda en su art. 2 el concepto de discriminación tanto directa como indirecta, abarcando, además el acoso y las órdenes de discriminar. Esta directiva deja de manifiesto los requisitos públicos para que las diferencias de trato sean admisibles, siempre que no sean contrarias a "los principios constitucionales de los Estados miembros", así como a "los principios generales del derecho comunitario"<sup>14</sup>.

El art. 4, apartado primero, prevé que "no obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del art. 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado". A pesar de esto, en Maca S.A., no existe una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos ni posicionamiento alguno al respecto.

El Parlamento Europeo, en su "Informe sobre la situación de los Derechos Fundamentales en la UE (2012) (2013/2078 (INI))", Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior, en el ámbito de los derechos específicos derivados de la CDFUE, punto 34, ha condenado todo tipo de discriminación o intolerancia, pidiendo a los Estados miembros que protejan la libertad religiosa o de creencia, incluida la libertad de las personas sin religión, reafirmando la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, de creer y de no creer, de practicar la religión elegida por cada uno y de cambiar de religión.

Desde el Consejo de Europa, en la Recomendación 1927 (2010) sobre "Islam, Islamismo e Islamofobia", la Asamblea Parlamentaria pide que el Comité de Ministros adopte determinadas actuaciones destinadas a estimular a los Estados miembros a no establecer una prohibición general del velo o de cualquier otra ropa religiosa o especial, salvo cuando esta prohibición sirva para proteger a las mujeres de coacciones físicas y psicológicas, admitiendo que las restricciones legales a esta libertad pueden estar

---

<sup>13</sup> DOUE núm.303, de 2 de diciembre de 2000.

<sup>14</sup> Cfr. *Rommelfanger contra Alemania*, Comisión Europea de Derechos Humanos, 6 de septiembre de 1989, núm.12242/1986...Igualmente *Lombardi Vallauri contra Italia*, TEDH (Sección 2ª) de 20 de octubre de 2009 [TEDH 2009\109].

justificadas, cuando sea necesario en una sociedad democrática, por motivos de seguridad o cuando las funciones públicas o profesionales de los individuos requieran su neutralidad religiosa.<sup>15</sup>

A nivel nacional, a tenor de lo dispuesto en el art. 1.1 de *la Constitución española de 1978*<sup>16</sup>: “España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”; que, como advierte Fernández-Coronado, “delimitan el núcleo de condiciones necesarias que pueden llegar a operar como factores de limitación del ejercicio de los derechos fundamentales con carácter exclusivo”<sup>17</sup>. En este esquema de valores debe incluirse el principio del debido respeto a la dignidad de la persona que aparece consagrado en el art. 10.1 de la CE<sup>18</sup>. Pero es que, además, la dignidad no es sólo un valor esencial del ordenamiento jurídico español, sino que constituye al mismo tiempo el germen de todos los derechos fundamentales consagrados en la CE<sup>19</sup>. La dignidad es, en suma, la que garantiza el pluralismo ideológico y cultural latente en la sociedad española actual<sup>20</sup> como “mejor marco posible para el libre desarrollo de la persona con radical libertad”<sup>21</sup>.

La realización efectiva de este valor espiritual entraña, entonces, una actitud positiva por parte de los poderes públicos que consiste en la obligación de promover y, por imperativo del art. 9.2 de la CE, remover todos los obstáculos<sup>22</sup> que, de uno u otro modo, dificultan el pleno ejercicio del haz de derechos derivados del libre desarrollo de la personalidad<sup>23</sup> La actitud del Estado respecto del fenómeno religioso se alza sobre dos pilares fundamentales: la libertad religiosa, como reconocimiento de una libertad del individuo, y el derecho a la igualdad, en el sentido de prohibirse cualquier discriminación por razón de ideología o creencias<sup>24</sup> En concordancia con lo anterior, recoge en su art. 16 que:

---

<sup>15</sup> GARCIA VAZQUEZ S.: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco Constitucional, normativo y jurisprudencial”, *AFDUC*, 17, A Coruña, 2013, p. 381.

<sup>16</sup> BOE, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978; en adelante, CE.

<sup>17</sup> Cfr. “Libertad de conciencia”, *Enciclopedia Jurídica Básica*, vol. II, Civitas, Madrid, 1995, pp. 4022-4026, esp. p. 4025.

<sup>18</sup> PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid, 1986, p. 43.

<sup>19</sup> Tal y como ha declarado el TC. A este respecto vid. FJ 3.º de la STC de 11 de abril de 1985 [RTC 1985\53]

<sup>20</sup> PRIETO SANCHÍS, L.: “Principios constitucionales del Derecho eclesiástico español”, en *VVAA, Manual de Derecho eclesiástico*, (IBÁN, I.C., PRIETO SANCHÍS, L. y MOTILLA, A.), Trotta, Madrid, 2004, pp. 36-37.

<sup>21</sup> LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia. Libertad de conciencia y laicidad*, t. I, 2ª ed., Civitas, Madrid, 2002, p. 312.

<sup>22</sup> El art. 9.2 de la CE señala que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

<sup>23</sup> En sentido similar, Alegre Martínez declara que la tutela efectiva de la dignidad implica la necesidad de crear «un entorno de libertad y justicia para que sea posible el desarrollo y desenvolvimiento de la personalidad y, por tanto, para que las personas puedan vivir conforme a su dignidad». Cfr. ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español*, Universidad de León, León, 1996, p. 29.

<sup>24</sup> STEDH de 10 de noviembre de 2005 [JUR 2005\250659] (Caso Leyla Sahin contra Turquía. Gran Sala).

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

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”.

El derecho de libertad religiosa aparece implícitamente consagrado en el art. 1.1 de la Constitución como valor superior del ordenamiento jurídico, y como derecho fundamental en el art. 16.1 bajo la terminología de libertad ideológica, religiosa y de cultos.<sup>25</sup> Queda reflejada sus dos dimensiones, individual y colectiva. También se puede deducir de su redacción que además de la vertiente privada del derecho, se reconoce su vertiente pública, con el único límite del respeto al orden público<sup>26</sup>. La libertad de manifestar convicciones no puede ser objeto de más restricciones que, en palabras de nuestra Constitución, las que sean "necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley" (art. 16.1). Asimismo, este art. 16 lo debemos incardinar con el art. 14<sup>27</sup>; puesto que éste hace mención expresa a la prohibición de discriminación por razón de religión.

La libertad religiosa tuvo un temprano tratamiento diferenciado, con la promulgación de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 julio, *de Libertad Religiosa*<sup>28</sup>. En virtud de la cual, se perfila y delimita la libertad religiosa. En su momento supuso una normalización de la esfera religiosa y la apertura al reconocimiento de las minorías existentes en España. Tal como queda de manifiesto en el art. 2.1 de LOLR, existe el derecho a profesar una religión, así como el derecho a abandonar unas creencias, bien para profesar otras o para no profesar ninguna, y, por tanto, el derecho a no profesar ninguna desde el inicio<sup>29</sup>. Sin embargo, este listado de derechos es una mera enumeración, y en su mayoría se trata de derechos para los creyentes. No hay por tanto, un listado de derechos al no creyente como garantía del derecho a la libertad de conciencia<sup>30</sup>.

---

<sup>25</sup> Desde el punto de vista etimológico, la expresión “libertad religiosa” hace alusión a una parte específica del contenido más genérico de la libertad ideológica. Sobre esta cuestión vid. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia. Libertad de conciencia y laicidad*, op. cit., t. I, p. 24. Por su parte, la terminología “libertad ideológica y religiosa” hace referencia, en realidad, a una misma libertad, la “libertad ideológica”. En este sentido vid. LLAMAZARES CALZADILLA, M.C.: “Libertad de conciencia y dignidad humana”, en VVAA, *Estudios en homenaje al profesor Martínez Valls*, vol. I, Servicio de publicaciones de la universidad de Alicante, Alicante, 2000, pp. 346-347.

<sup>26</sup> A éste respecto más en extenso el art. 3.2 de la LOLR: “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, elemento constitutivo del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática”.

<sup>27</sup> Art. 14 de la CE: “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”.

<sup>28</sup> BOE núm.177, de 24 de julio de 1980; en adelante, LOLR.

<sup>29</sup> LÓPEZ CASTILLO, A., *La Libertad Religiosa en la Jurisprudencia Constitucional*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2002, pp. 57-68.

<sup>30</sup> ROSSELL, J.: “La Ley Orgánica de Libertad Religiosa española y su posible reforma: ¿Hacia el modelo de Ley de Libertad Religiosa portugués?”, *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley de Libertad Religiosa*, (NAVARRO-VALLS, R., MANTECÓN SANCHO, J. y MARTÍNEZ-TORRÓN, J., Coords.), Madrid, Iustel. 2009; pp. 120-122.

Como señala el TS, la libertad religiosa, en cuanto derecho subjetivo, "tiene una doble dimensión, interna y externa"<sup>31</sup>. Así, en la STC de 11 de noviembre de 1996 [RTC 1996\177] declara que la libertad religiosa "garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual". Asimismo, junto a la dimensión interna, esta libertad "incluye también una dimensión externa de *agere licere* que faculta, a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros"<sup>32</sup> que se traduce "en la posibilidad de ejercicio, inmune a toda coacción de los poderes públicos, de aquellas actividades que constituyan manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso"<sup>33</sup>. Con ello queda de manifiesto que la utilización del hiyab forma parte de la dimensión externa de la libertad religiosa de la trabajadora.

La decisión de las mujeres musulmanas de vestir con el pañuelo o el velo, como observamos puede interferir en el desempeño de sus actividades profesionales por cuenta ajena. Los escasos casos controvertidos que se han planteado en España en relación con esta materia conciernen a trabajadoras que, habiendo sido apercibidas por el hecho de acudir al centro de trabajo con este tipo de vestimentas, fueron finalmente despedidas ante su negativa a seguir las recomendaciones de los órganos directivos de la empresa<sup>34</sup>. La adopción de este tipo de decisiones forma parte de la libertad de empresa consagrada en el art. 38 de la Constitución<sup>35</sup>, en cuya virtud puede acordar "las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana"<sup>36</sup>, a tenor de lo dispuesto en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El TC, en relación a la libertad de expresión, declaró que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros, el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1.a), y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones (...)"<sup>37</sup>

Esta reserva de ley la tiene en cuenta el TS al indicar que "la Constitución ha querido que la Ley y sólo la Ley pueda fijar los límites a un derecho fundamental"<sup>38</sup>. Los derechos fundamentales pueden ceder, desde luego, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo, y en todo caso, sea

---

<sup>31</sup> STC de 28 de marzo de 2011, [RTC 2011\34].

<sup>32</sup> STC de 19 de julio de 1990 [RTC 1990\137].

<sup>33</sup> STC de 15 de febrero de 2001 [RTC 2001\46].

<sup>34</sup> ALEXY, R.: *Teoría de los Derechos Fundamentales*, El Derecho y la Justicia, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001, p. 120.

<sup>35</sup> En este sentido, el art. 38 de la CE prevé que: «Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación»

<sup>36</sup> CAÑAMARES ARRIBAS, S.: *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Aranzadi, Navarra, 2005, pp.531-532.

<sup>37</sup> STC de 19 de julio de 1985 [RTC 1985\88].

<sup>38</sup> STS de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613].

respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC de 28 de febrero de 1994 [RTC 1994\57] y 22 de febrero de 1999 [RTC 1999\18]).

Es importante mencionar también que si bien es cierto que los derechos y libertades fundamentales no son absolutos<sup>39</sup> tampoco puede atribuirse dicho carácter a los límites a que ha de someterse el ejercicio de tales derechos y libertades y este criterio toma más relevancia cuando se trata de la libertad religiosa, ya que sus límites son más restringidos<sup>40</sup>. Tanto las normas que regulan la libertad como las que establecen límites a su ejecución vienen a ser igualmente vinculantes y actúan recíprocamente, es por esto por lo que los límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable a la eficacia y esencia de los derechos. La resolución de este tipo de conflictos laborales debe ponderarse caso por caso por los órganos jurisdiccionales<sup>41</sup>, que deberán garantizar, en la medida en que la naturaleza de la relación contractual lo permita, el pleno disfrute de la libertad ideológica y la dignidad humana de la empleada musulmana.

A pesar de que la libertad organizativa del empresario no puede lesionar la dignidad humana ni los derechos fundamentales de los trabajadores, el Tribunal Constitucional explica que el pleno disfrute de los mismos sí pueden verse afectados en el ámbito laboral por el cumplimiento de los deberes derivados del desempeño de su actividad profesional en el centro o puesto de trabajo<sup>42</sup>.

## I.2. Argumentos a favor de Laura González

El uso del velo islámico no es una moda o complemento estético que la mujer musulmana use para embellecerse, sino que es una prenda utilizada por la mujer como símbolo de identidad de la misma, en su creencia y convicción de su ideología, no sólo en su aspecto social y cultural sino especialmente en la religión islámica. En ningún momento a Laura González se le impuso siendo un acto totalmente voluntario al cambiarse de religión, por lo tanto, las mujeres que se cubren voluntariamente con el velo en la sociedad española no hacen más que disfrutar con plenitud de su derecho a decidir sobre la propia apariencia, que se erige, a su vez, por una manifestación externa del derecho a la propia imagen.

La expresión religiosa a través de una determinada prenda de vestir o adorno en la ropa es una manifestación de la vertiente externa de este derecho, que provoca un conflicto con las pretensiones de la empresa al impedir este tipo de exposición de la fe durante el trabajo. En este caso el problema se plantea cuando la trabajadora muestra la pretensión de ejercer así su libertad religiosa y la empresa rechaza esta expresión pública de fe y ordena a la trabajadora retirar de su ropa estos símbolos durante el

---

<sup>39</sup> STC de 31 diciembre de 1986 FJ 4, [RTC 1986\159].

<sup>40</sup> STC de 15 de febrero de 1990 [RTC 1990\20].

<sup>41</sup> Los límites de los derechos en juego a la luz de las circunstancias de cada caso concreto. Sobre el papel que ostentan los órganos jurisdiccionales en relación con los límites a los derechos fundamentales vid. ALGUACIL GONZALEZ-AURELIOS, J.: “Objeto y contenido de los derechos fundamentales: presupuestos e implicaciones de una nueva diferenciación dogmática”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 18, 2006, p. 307.

<sup>42</sup> STC de 25 de noviembre de 1997, FJ 2, [RTC 1997\204].

trabajo. El TEDH<sup>43</sup> obliga a ponderar la decisión empresarial restrictiva en el uso de prendas religiosas para valorar si existe o no una discriminación por estas razones. La restricción de la prenda de dimensión religiosa por motivo empresarial debe ser ponderada, objetiva, proporcionada y razonada, con el fin de no vulnerar ni la libertad religiosa ni provocar una discriminación por estas razones.. Considerando en este caso que la decisión de retirada del mismo no posee estas características por lo que debe prevalecer la dimensión externa de la libertad religiosa del trabajador, ante la decisión empresarial sin motivación.

La empresa no ha invocado una política de neutralidad religiosa, ni cualquier otro motivo que tuviera que ver con el modo de expresión de la creencia religiosa de la trabajadora. Alega simplemente que sus empleados deben cumplir las normas de uniformidad que no permiten hacer uso de prendas o elementos distintos de los que ella misma proporciona, en defensa de una buena imagen corporativa. No ha invocado ni concretado, como ya se ha apuntado, perjuicio alguno.

Las apreciaciones estéticas de la empresa o la obligación de uniformidad, en sí mismas, no pueden servir de excusa para negar la utilización de una determinada vestimenta religiosa.<sup>44</sup> La restricción tiene que estar fundamentada en argumentos de organización empresarial con determinadas finalidades como la protección de la salud en el trabajo, la atención al público conforme a una determinada imagen laica y pluralista de la empresa o el respeto a la dignidad de terceros ante la valoración de determinadas prendas. Es coherente como se entiende que el espíritu de nuestra Carta Magna y nuestra normativa respecto a las libertades en general y la libertad religiosa en particular, y también el espíritu de la integración, recomiende al empresario hacer un esfuerzo razonable por acomodarse a las necesidades de sus trabajadores<sup>45</sup> En ningún caso, la empresa en cuestión, aporta argumentos válidos más allá de la obligación del cumplimiento de las normas del uniforme, tampoco informa de los perjuicios que la trabajadora está causando por vestir hiyab. Por tanto, si la actividad empresarial no se ve perjudicada, ni existen criterios objetivos que permitan demostrar los eventuales perjuicios que la conducta de la trabajadora pueda causar, no será justificable la limitación del derecho a la libertad religiosa de los empleados.

Como se puso de manifiesto en su día el TC, la libertad religiosa “no nace deber alguno para el empresario de conciliar la organización del trabajo con las prácticas religiosas ni una acomodación por ello de las obligaciones contractuales suscritas por el trabajador”<sup>46</sup>. Esta afirmación del TC es excesivamente contundente porque frente a la descartada “acomodación razonable”, se debe exigir, al menos, una motivación empresarial de este tipo de restricciones en la línea de la citada jurisprudencia del TEDH.

---

<sup>43</sup> STEDH (Sección 4ª) de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013\12] (Caso Eweida y otros contra Reino Unido).

<sup>44</sup> LÓPEZ CASTILLO, A.: *La Libertad Religiosa en la Jurisprudencia Constitucional*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2002, pp. 68-82.

<sup>45</sup> FERREIRO, J.: “Política de Gobierno en materia de libertad religiosa e integración en el Islam”, *Derecho islámico e interculturalidad*, (Combalía Solís, Z; Diago Diago, M.P.; Alejandro González-Varas Ibáñez, A., Coords.), Iustel, 2011, p.401.

<sup>46</sup> STC de 13 de febrero de 1985 [RTC 1985\19].

Otro argumento importante a tener en cuenta es el de la buena fe<sup>47</sup> de la señora Laura González. La mencionada trabajadora con anterioridad se puso en contacto con la empresa para saber si podía acudir o no a su puesto de trabajo vistiendo el hiyab, informando de su nueva situación, siendo afirmativa la respuesta por parte de la empresa. Por tanto, sino le dejan portar el hiyab en el ámbito laboral existe un indicio razonable de que ese acto lesiona el derecho fundamental a la libertad religiosa<sup>48</sup>.

Si atendemos a las exigencias derivadas del sistema de laicidad positiva vigente en España, el fallo judicial debería reconocer el derecho de la trabajadora a vestir con pañuelo, en aquellos supuestos en que pudiera vestirlo de forma compatible con la obligación libremente asumida de utilizar un determinado uniforme y cumplir, con la debida diligencia, la actividad profesional que venía desempeñando voluntariamente<sup>49</sup>.

### I.3. Procedencia o improcedencia del despido

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>50</sup>, entre los Derechos y libertades laborales básicos, establece, en su art. 4.2. : “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) (...) b) (...) c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español”. Por tanto, en este artículo hace mención a la libertad ideológica o de pensamiento, lo que es especialmente relevante a la hora de analizar la procedencia o improcedencia del despido por ser una ley específica de Derecho del Trabajo.

Mediante el ET, al empleador se le exige un “principio de neutralidad” con respecto a las creencias e ideologías de los trabajadores, tanto políticas, como religiosas o de cualquier otro tipo. Esta neutralidad se le exige al empleador en el momento de la incorporación al trabajo, (entendiendo por incorporación al trabajo los criterios de selección, las condiciones de contratación y promoción, la formación profesional y las condiciones de empleo y trabajo), y también mientras el contrato siga vigente y en el momento de su extinción.

En el Estado Español, igual que en muchos otros estados, los despidos por cuestiones ideológicas o de pensamiento son nulos de pleno derecho. También en el art. 17 del ET se proclama la no discriminación en las relaciones laborales, considerándose nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas..., los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario, que den lugar en el empleo a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o por razón de sexo, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, entre otros.

---

<sup>47</sup> STEDH de 13 de abril de 2006 [TEDH 2006\30] (Caso Kosteski contra Antigua República Yugoslava de Macedonia).

<sup>48</sup> STC de 22 de octubre de 2001 [RTC 2001\207].

<sup>49</sup> PÉREZ ÁLVAREZ, S.: “Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?”, *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, núm. 13, 2011, p. 184.

<sup>50</sup> BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015; en adelante, ET.



En el supuesto planteado, el empleador, Maca S.A. podría en su normativa interna prohibir el uso de cualquier símbolo religioso en el puesto de trabajo, tal como declara la reciente sentencia del TJUE sobre el caso Caso G4S Secure Solutions<sup>51</sup>. En ella, la Sra. Samira Achbita, de confesión musulmana, comunica a sus superiores jerárquicos que tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante las horas de trabajo. Como respuesta, la Dirección de G4S informó a la Sra. Achbita de que no se toleraría el uso del pañuelo porque ostentar signos políticos, filosóficos o religiosos era contrario a la neutralidad que la empresa se había impuesto seguir. El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara: “El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 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, debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo islámico derivada de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa”.

En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta (art. 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78) si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. Esta finalidad podría ser el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, con medios adecuados y necesarios, que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente. En este caso vemos que la prohibición sólo se aplica a Laura González y no al resto de sus compañeros que portan cruces cristianas.

Otro criterio que debe ser tenido en cuenta para la resolución de los posibles conflictos laborales a los que dé lugar el uso del velo y del pañuelo por parte de mujeres musulmanas, es la actitud de buena o mala fe de la trabajadora en el contexto de su relación laboral con el empleador. El art. 5 del ET, establece como deberes laborales básicos en su apartado a) “Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”.

Si en el momento de formalizar el contrato de trabajo sabía de antemano que no podía acudir al centro de trabajo vestida con cualquier clase de pañuelo debido a que, estas prendas de vestir eran incompatibles con la indumentaria de la empresa o interfería manifiestamente con la prestación del servicio por cuenta ajena, estaría actuando con mala fe. Su adhesión voluntaria a las obligaciones derivadas del contrato supone un límite justificado y razonable; por tanto, el despido en este caso sería procedente. En el caso concreto del supuesto que nos ocupa, hablaríamos de una trabajadora que obrando de buena fe, Laura González, desempeñaba habitualmente su actividad profesional sin cubrir sus cabellos con un pañuelo islámico, pero que, a lo largo de la relación contractual, se convierte al Islam y en base a sus nuevas convicciones, reivindica su libertad ideológica para cumplir sus compromisos contractuales vestida con este tipo de atuendo<sup>52</sup> Al sancionar repetidas veces a Laura,

---

<sup>51</sup> STJUE de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\23].

<sup>52</sup> CAÑAMARES ARRIBAS, S.: *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, op.cit., pp. 55-56.

por un incumplimiento de una orden que no tiene base en la normativa interna de la empresa claramente se está vulnerando su derecho a la libertad religiosa al no poder portar el hiyab.

El cambio de convicciones sobrevenido de la trabajadora de buena fe justificaría su decisión de usar el pañuelo combinándolo, en la medida de lo posible, con el uniforme. Por tanto a la hora de evaluar la procedencia o improcedencia del despido es importante mencionar si la trabajadora venía desempeñando habitualmente su actividad profesional vestida con un pañuelo sin que ello perturbara los intereses de Maca S.A., como es el caso de Laura González. Por tanto, las decisiones acordadas, que afecten al uso de este tipo de vestimentas constituirían una restricción injustificada de la libertad ideológica de la mujer.

El art.55, apartado 5 del ET se indica lo siguiente: “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”. Si acredita por tanto en sede jurisdiccional la vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa, demostrando que el despido se produjo en realidad por portar el hiyab y no por los motivos alegados en la carta de despido, el mismo sería declarado como nulo. Como consecuencia, Maca, S.A. tendría que readmitir inmediatamente a la señora Laura González, con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6. ET).

A pesar de lo citado anteriormente, si en sede jurisdiccional no se llega a demostrar que se vulnera el derecho fundamental a la libertad religiosa de Laura, debemos analizar su carta de despido. En ella se alega que es despedida por falta de disciplina y bajo rendimiento, causas recogidas en el art. 54.2 b) y e) del ET. El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (art.54.1 ET). La empresa tiene que demostrar con criterios objetivos que Laura ha experimentado una disminución continuada y voluntaria de su rendimiento. Si realmente esta bajada de la productividad existiese pero se produjese por causas ajenas a la trabajadora, la empresa debería alegar un despido objetivo por ineptitud del trabajador, art. 52 a) ET. Pero si la empresa sostiene que son por causas voluntarias a la propia trabajadora, ha de ser quien de demostrarlo con criterios objetivos comparándolos con el de resto de trabajadores o comprobando que no se cumple efectivamente lo pactado en el contrato de trabajo. Si no se acredita, por tanto, que es despedida por su bajo rendimiento, como indica el art. 55.4 ET, el despido se declararía improcedente.

En este caso, el empresario podrá optar entre readmitir a Laura González para que desempeñe su actividad laboral en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, abonando los salarios dejados de percibir o deberá pagarle la indemnización correspondiente a la calificación del despido como improcedente, equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56.1 y 56.2 ET).

## II. FUNDAMENTACIÓN PARA LA DEMANDA POR DAÑOS Y PERJUICIOS PSICOLÓGICOS, INTERPUESTA POR LAURA GONZÁLEZ, CONTRA MACA S.A.

Laura González al convertirse al islam, sigue desempeñando su trabajo con normalidad. 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.

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.

### II.1. Análisis de la adecuación de la demanda por daños y perjuicios psicológicos contra Maca, S.A.

Desde finales de los ochenta del siglo pasado el uso de velos por mujeres musulmanas en Occidente se ha convertido en una cuestión creciente de polémica y se ha materializado en diversas formas de tolerancia al mismo. El hiyab es una prenda de vestir que cubre gran parte de la cabeza de la mujer concretamente el pelo, las orejas y el cuello, junto parte de los hombros, dejando a la vista una superficie reducida de rostro.<sup>53</sup> Está reservada únicamente para las mujeres que profesan la religión islámica. En árabe la palabra hiyab significa “ocultado”.

En España este ha sido un problema que se ha presentado de una forma más tardía y siempre vinculado a la llegada de población inmigrante. De hecho, debemos comprender como la cuestión del velo no puede ser entendida sin los fenómenos de la inmigración y globalización. Ambos fenómenos han modificado nuestras estructuras sociales y culturales, haciendo que ahora nuestras sociedades sean multiculturales.

Igualmente se ha de tener en cuenta el marco jurídico-constitucional de referencia. En este sentido, la cuestión del velo afecta de una forma directa a la garantía de la identidad cultural de las personas migradas e igualmente a su dignidad como personas. Para ello, algunos autores apuestan por un principio de proporcionalidad. A

---

<sup>53</sup> ITURRIAGA BARCO, D.: “Una introducción a la cuestión del velo islámico”, *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos* (CANO RUIZ, I., Ed. Lit.), Comares, Granada, 2015, p.88.

este propósito, habrá que comprobar que existe la violación de un derecho y que además este tipificada por ley, que sea necesaria con respecto sus objetivos en un sociedad democrática y que afecte a intereses fundamentales<sup>54</sup>

Ya centrándonos en el ámbito laboral, la generación de conflictos en el contrato de trabajo puede exceder del mero enfrentamiento “normal” derivado de las distintas posiciones jurídicas de la actividad económica productiva-laboral, para profundizar en cuestiones más diversas, como el *mobbing* o violencia y acoso psicológico sobre el trabajador, que de manera reiterada y constante realiza el empresario (público o privado), su representante u otro trabajador y cuyo objeto y efecto es el degradar y atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de un trabajador.

El concepto de acoso moral cabe delimitarlo como “toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o un grupo de personas deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaliéndose de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada) y recurrente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización (marcado) o aislamiento (vacío) respecto al grupo, haciéndole perder su autoestima persona y su reputación profesional, o bien para provocar su dimisión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión (expulsión indirecta o dimisión provocada)”<sup>55</sup>

Las conductas a través de las cuales puede desplegarse el acoso moral son heterogéneas: acciones contra la reputación personal o autoestima del trabajador (atentatorias al derecho a la integridad moral ex art. 15 CE); acciones denigrantes de sus convicciones (atentatorias al derecho a la libertad de conciencia ex art. 16 CE); actuaciones contra su dignidad profesional (atentados contra derechos laborales específicos ex art. 4 ET o lesivos del derecho al honor ex art. 18 CE); actuaciones conducentes a romper la redes de relaciones comunicativas del trabajador en la empresa (atentados contra el derecho a la comunicación derivado de las libertades de expresión e información ex art. 20.1 CE); actuaciones de injerencia en la vida privada de la víctima (lesiones al derecho a la intimidad ex art. 18.1 CE); actuaciones caracterizadas por una insultante inequidad y por un efecto vejatorio (comportamientos discriminatorios contrarios al art. 14 CE)<sup>56</sup>. Laura González, estaría, por tanto, viviendo una situación de acoso, mediante acciones denigrantes de sus convicciones, ya que atentan contra su libertad religiosa, recogida en el art. 16 CE.

---

<sup>54</sup> FAGGIANI, V.: “La integración cultural de los inmigrantes de la Unión Europea. La controvertida cuestión del velo islámico”, *Actas del I Congreso Internacional sobre migraciones en Andalucía* (GARCÍA CASTAÑO, FJ. Y KRESSOVA, N., coords.), Instituti de Migraciones, Granada, 2011, p.1728

<sup>55</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, nº 18, 2002, p. 60. Para los conceptos que empieza a manejar la jurisprudencia, vid. STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 23 de julio de 2001 [RJ 2001\8027], STSJ de Navarra (Sala de lo Social) de 30 de abril de 2001 [AS 2001\1878], STSJ de C. Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) de 25 septiembre de 2001[RJCA 2002\548]

<sup>56</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *op. cit.*, p. 64.

El acoso moral en el ámbito del trabajo ha sido definido por la jurisprudencia como “situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido”<sup>57</sup>. Una definición similar encontramos en la STSJ de Galicia de 6 junio de 2008 [AS 2008\2062], “aquella conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo”; actitudes de hostigamiento que “conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido”<sup>58</sup>. La Sala 3ª del TS, conociendo de un caso de supuesto acoso moral padecido por un magistrado a manos del CGPJ, lo ha definido como “la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión”<sup>59</sup>.

El empresario tiene la obligación de cumplir la normativa laboral, prestando especial atención a los derechos fundamentales y libertades públicas de sus empleados (acoso laboral y/o sexual, dignidad profesional, igualdad, indemnidad), y al cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. El TSJ de las Islas Canarias, Las Palmas declara que “Hablar de Riesgos laborales, exige la consideración de todo tipo de riesgos, inclusive los riesgos psicosociales, y entre ellos debe destacarse el acoso moral, como uno de los riesgos estrella de esta modalidad”<sup>60</sup>. Una lesión en este sentido supone incurrir en responsabilidad, tal y como recoge el art. 42.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de *Prevención de Riesgos Laborales*<sup>61</sup> al exponer que: “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

Para el caso que nos ocupa, no se altera la competencia del orden social por el hecho de que la reclamación de un trabajador frente al empresario venga motivada por conductas de los trabajadores al servicio de éste último<sup>62</sup>. La responsabilidad del empresario, cuando el agresor o acosador es otro trabajador a su servicio, compañero de la víctima, no es subsidiaria, sino directa, y que si se reclama conjuntamente a

---

<sup>57</sup> SJS núm. 33 de Madrid de 18 de junio de 2001 [AS 2001\1667].

<sup>58</sup> Vid. también, SSTSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 12 noviembre de 2004 [JUR 2006\77], (Sala de lo Social) de 30 mayo de 2008 [JUR 2008\186655], (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 octubre de 2009 [AS 2009\25] y (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 15 julio de 2010 [AS 2010\2205].

<sup>59</sup> STS ( Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª ) de 10 de febrero de 2005 [RJ 2005\3162]

<sup>60</sup> STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 junio 2016 [AS 2016\1508]

<sup>61</sup> BOE núm.269, de 10 de noviembre de 1995; en adelante, LPRL.

<sup>62</sup> MONTERO AROCA, J.: *Introducción al Proceso Laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2000, pp. 292-293.

compañero o empresario, la responsabilidad es solidaria, por lo que se podrá exigir a éste el total de la indemnización. Todo ello, claro está, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pueda emprender el trabajador-víctima contra los autores<sup>63</sup>. ART. 173.1 CP Por eso, siempre será exigible para solicitar la responsabilidad del empresario, la falta de adopción de medidas necesarias para prevenir estos comportamiento o, en su caso, para corregirlos en una fase no definitiva<sup>64</sup>, como garante del derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso, aunque no sea ni autor material ni cómplice propiamente del acoso.

La indemnización por daños y perjuicios supone el pago de una cantidad de dinero para resarcir a la parte afectada de los perjuicios derivados del incumplimiento, o, como dice el TS “la reparación de la lesión inferida a la otra parte, siempre que se acredite la responsabilidad que resulte del curso normal de las cosas y de las circunstancias económicas del caso concreto del acuerdo”<sup>65</sup>. En primer lugar, es imprescindible la prueba y acreditación de la producción de un daño. Es numerosa la jurisprudencia que precisa que la condena a la indemnización de daños y perjuicios exige la prueba de su existencia<sup>66</sup>, cuya acreditación incumbe al demandante<sup>67</sup>. En este caso la señora Laura González podría demostrar los daños ocasionados por parte de sus compañeros de trabajo, puesto que la misma ha necesitado ayuda profesional, acudiendo en reiteradas ocasiones al médico y diagnosticándole depresión aguda a causa de dichos altercados laborales y de la situación global en la empresa. Cabe recordar que el art. 179.3 LRJS insta a que “en la demanda se precise con claridad la cuantía de la indemnización con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183 , y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador”. La compensación exigida debe ser razonable y proporcionada al perjuicio sufrido, atendidas las circunstancias del caso y de la gravedad de la lesión sufrida<sup>68</sup>.

Un problema adicional en el caso del *mobbing* se plantea en relación a la delimitación del ámbito material de protección por parte de la tutela indemnizatoria, debiendo precisarse la esfera y naturaleza de los daños susceptibles de protección por esta indemnización específica de lesividad de derechos fundamentales de la persona del trabajador. Dada la naturaleza pluriofensiva de acoso moral y la diversidad de actuaciones en que se concreta este proceso de persecución psicológica y vejación del trabajador, con los consiguientes efectos degradantes tanto de las condiciones de la actividad como del ambiente relacional en que se desenvuelve, es posible identificar dos grupos distintos de daños, aunque todos ellos susceptibles de valoración económica dada la evidente naturaleza sustitutoria de la indemnización. Por un lado, daños materiales o patrimoniales consistentes en lesiones al estatuto profesional del trabajador

---

<sup>63</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.”, *op. cit.*, p. 86.

<sup>64</sup> Vid. STSJ de Navarra (Sala de lo Social) de 30 de abril de 2001 [AS 2001\1878].

<sup>65</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 15 de junio de 2010 [RJ 2010\5151].

<sup>66</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 29 de enero de 2010 [RJ 2010\418].

<sup>67</sup> MONEREO, J. L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.234.

<sup>68</sup> SSTS (Sala de lo Social) de 20 enero 1997 [RJ 1997\620] y (Sala de lo Social) de 2 febrero 1998 [RJ 1998\1251].

(vulneración de la dignidad profesional); por otro, daños personales, tanto daños biológicos o a la salud (lesión de la salud psicofísica y relacional del trabajador) como daños morales (lesión de la personalidad moral o dimensión espiritual de la persona como valor primario)<sup>69</sup>.

El art. 108.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, *Reguladora de la Jurisdicción Social*<sup>70</sup> pone de manifiesto que “Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”. No ofrece actualmente duda la compatibilidad entre las consecuencias legales de la nulidad de una extinción contractual y una indemnización complementaria que resarza de otros daños y perjuicios ocasionados por la actuación discriminatoria o lesiva de un derecho fundamental, regulada legalmente en el art. 183 de la LRJS, y articulada procesalmente mediante la acumulación en la demanda de la acción de reclamación por daños y perjuicios a la de extinción contractual o despido nulo:

- “1. 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 daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.
3. 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 ET y demás normas laborales”.

La solicitud de una indemnización no cambia del orden jurisdiccional social a otro<sup>71</sup>. Además, “cuando existe una previsión indemnizatoria específica en la norma laboral no es factible acudir a las previsiones de la misma naturaleza del derecho común”. De modo que “cuando la pretensión indemnizatoria está específicamente determinada por la Ley no es posible acceder a otro procedimiento reiterando su ejercicio para el logro de una mayor o distinta, ya que para tal nueva reclamación carece el reclamante de acción”<sup>72</sup>. Por tanto, en el caso de que el despido finalmente sea considerado nulo, la demanda por daños y perjuicios no procedería porque ya estaría contemplada, como bien indica el art. 183 LRJS.

Finalmente, en el caso de que el despido sea declarado como improcedente al ya existir a indemnización como opción del empresario para corregir el despido improcedente sí sería oportuna la demanda por daños y perjuicios ya que en el mismo, no está recogida una indemnización de esta naturaleza, como si ocurre en el nulo.

---

<sup>69</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización.”, *op.cit.*, pp. 78-79.

<sup>70</sup> BOE núm.245, de 11 de octubre de 2011; en adelante LRJS.

<sup>71</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de enero 2008 [RJ 2008\2777].

<sup>72</sup> Siguiendo a la STS (Sala de lo Social) de 22 de enero de 1990 [RJ 1990\183].

### III. OTROS TIPOS DE VELO QUE PODRÍAN USAR LOS TRABAJADORES

El aumento de emigrantes procedentes de países de influencia musulmana en España ha llevado consigo el uso, cada vez más extendido, de las diferentes clases de velo y pañuelo por parte de las creyentes islámicas en los distintos ámbitos sobre los que se proyecta su vida pública<sup>73</sup>. En la mayoría de los casos el uso del hiyab es socialmente menos controvertido que portar el velo integral, burka o el nikab. Porque no todos los símbolos son lo mismo, ni tienen las mismas repercusiones sobre la igualdad de la mujer, el mismo alcance y/o significado histórico y cultural<sup>74</sup>.

Es importante diferenciar los tipos de velo existentes para analizar, si estos podrían lesionar la seguridad pública. En el supuesto que estamos tratando la trabajadora Laura González decide, al convertirse al islam, comenzar a portar hiyab, pañuelo islámico que cubre la cabeza y el cuello, pero deja visible el rostro.

En este punto pasaremos a analizar la problemática del nikab y burka.

#### III.1. Problemática en relación al nikab en el puesto de trabajo

La vestimenta del trabajador puede conllevar conflictos con las empresas por motivos religiosos. La expresión religiosa a través de una determinada prenda de vestir o adorno en la ropa es una manifestación de la vertiente externa de este derecho, que puede entrar en tensión con las pretensiones de una empresa de impedir este tipo de exposición de la fe durante el trabajo.

El nikab, es una prenda de color negro que consta de dos partes: un velo que cubre el rostro y solo deja libre los ojos, y una túnica que puede llegar a la rodilla o a los pies. Es utilizada sobre todo en los países del Golfo Pérsico, aunque también en Siria o Jordania

En primer lugar, en el ámbito público existe una normativa estatal, la LO 4/2015, de 30 de marzo, *de Protección de la Seguridad Ciudadana*<sup>75</sup>, que obliga a una identificación del rostro en espacios públicos cuando se exija por la policía o cuando por razones de seguridad, se solicite para entrar en los establecimientos públicos, al ser necesaria la identificación de la persona y su edad. Son competentes para requerir la identificación, de acuerdo a la LO 2/1986, de 13 de marzo, *de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*<sup>76</sup>, los agentes de la Policía Nacional, de la Guardia Civil, de la Policía de la Comunidad Autónoma, allí donde existiera en el ámbito de la Comunidad Autónoma y de la Policía Local, en el ámbito de su respectivo municipio. La potestad para decidir identificar corresponde al agente en cada caso concreto, que es quien debe valorar si la

---

<sup>73</sup> STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 14 febrero 2013 [RJ 2013\2613].

<sup>74</sup> STEDH (Sección 5ª) de 4 de diciembre de 2008 [JUR 2008\373821] (Caso Dogru contra Francia).

<sup>75</sup> BOE núm.77 de 31 de marzo de 2015; en adelante, LPSC.

<sup>76</sup> BOE núm.63, de 14 de marzo de 1986.



identificación es necesaria para preservar la seguridad pública. Se puede decir que no está prohibido el uso de símbolos religiosos que cubran el rostro, de forma que no se pueda identificar a la persona, pero quien los use queda sometido al deber de identificarse ante la autoridad competente.

La seguridad pública como elemento integrante del más genérico orden público constitucional español es un concepto jurídico indeterminado cuya concreción ha sido efectuada por el TC como “aquella actividad dirigida a la protección de las personas y bienes, y al mantenimiento de la tranquilidad y el orden ciudadano, que son actividades inseparables y mutuamente condicionadas”<sup>77</sup>

En este orden, traemos a colación la LO 1/1992, *sobre la protección de la seguridad ciudadana*<sup>78</sup>. En ella se afirma que en el Documento Nacional de Identidad, preciso a partir de los 14 años, “figurarán la fotografía y la firma del titular, así como los datos personales que se determinen reglamentariamente, respetando el derecho a la intimidad de la persona, y sin que en ningún caso, puedan ser relativos a raza, religión, opinión, ideología, afiliación política, sindical o creencias”. Ante la ausencia de especificaciones en relación al velo, se aplicaba la norma reglamentaria<sup>79</sup> sobre expedición del DNI que requería que en la fotografía estuviese la cabeza descubierta. Sin embargo, la Comisaría General de Extranjería y Documentación curso un escrito en que se permitiría que el hiyab cubriese el pelo o pabellón auditivo.<sup>80</sup> En este orden, el Real Decreto 1553/2005, de 23 de diciembre, por el que se regula la expedición del DNI y sus certificados de firma electrónica<sup>81</sup>, establece que “que la fotografía haya sido tomada de frente con la cabeza totalmente descubierta y sin gafas de cristales oscuros o cualquier otra prenda que pueda impedir o dificultar la identificación del rostro”. Ante la polémica, por no quedar claro si se admitía o no el hiyab, se dictaron Instrucciones de la citada Comisaría en abril de 2006, admitiendo la cabeza cubierta con pañuelo, toca o prenda que se imponga un culto religioso, siempre que no dificulte la identificación de la persona, y por otro, se exigía, con dudosa constitucionalidad<sup>82</sup>, que cuando se tratase de la primera expedición del DNI con prenda en la cabeza, se requerirá documento acreditativo de pertenencia al culto religioso. Este requisito fue suprimido dos años más tarde, dicha práctica redundante a favor de la libertad religiosa y de la integración sin menoscabar en absoluto la seguridad jurídica<sup>83</sup>. La LO 1/1992 fue derogada y sustituida por LO 4/2015, de 30 de marzo, *de Protección de la Seguridad Ciudadana*.

La escasa práctica en España en relación al velo integral, no podemos identificarla como algo meramente residual, sin significación alguna en el ejercicio del derecho de la libertad de creencias, que se garantiza a cerca de dos millones

---

<sup>77</sup> STC de 8 de junio de 2013 [RTC 1982\33].

<sup>78</sup> BOE núm.46, de 22 de febrero de 1992 (Derogada).

<sup>79</sup> Real Decreto 2002/1979, de 20 de julio, sobre la modificación parcial del Decreto 196/1976, de 6 de febrero, por el que se regula el DNI. BOE núm.202, de 23 de agosto de 1979 (Derogado).

<sup>80</sup> FERREIRO, J.: “Política de Gobierno en materia de libertad religiosa e integración en el Islam”, *op. cit.*, p.402.

<sup>81</sup> BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2005.

<sup>82</sup> FERREIRO, J.: “Política de Gobierno en materia de libertad religiosa e integración en el Islam”, *op. cit.*, p.404

<sup>83</sup> *Ibíd.*

(1.919.141) de ciudadanos españoles que profesan el Islam, según se desprende del Estudio Demográfico de la Población Musulmana elaborado por la Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE) y el Observatorio Andalusi. La inmigración musulmana ha sido básicamente masculina. Pero a medida que se produce la reagrupación familiar, el componente femenino tenderá a aumentar<sup>84</sup> Sin embargo, como la mayor parte de la población musulmana procede de Marruecos (7 de cada 10), se puede desprender que la práctica del burka no irá en aumento en España, al tener una población musulmana reducida en territorio español, que proceda de países en los que el velo integral sea una prenda habitual y preceptiva, como Afganistán o Paquistán.

La polémica en relación al velo surge en España en 2010, a raíz de dos municipios Lleida y Barcelona, que a través de Ordenanzas municipales, modificaron sus reglamentos de acceso a sus equipamientos municipales a efectos de no permitir esta indumentaria en los edificios públicos. El Alto Tribunal declaró nula la ordenanza que prohibía el uso del velo islámico integral en los espacios públicos municipales de Lleida<sup>85</sup>, llega a la conclusión de que la prohibición "vulnera el artículo 16 de la Constitución, es contraria a Derecho e incide en la vulneración que niega".

Ciertos colectivos han apoyado la prohibición del velo como camino hacia la integración. Los argumentos en los que se han apoyado estos sectores son los siguientes:

- El principio o criterio de reciprocidad. Indicaba que no debía permitirse en suelo patrio aquellas actitudes o comportamientos foráneos, cuando a nuestros nacionales no se les permite una conducta paralela en el país de origen de tales personas». Esta conclusión es insostenible pues estaríamos sometiendo de manera intolerable. art. 3 de la Ley orgánica de Extranjería, nuestro acervo jurídico a una doble condición ya que estaríamos permitiendo que nuestro país cayese en el «juego» de tener en cuenta si los derechos reconocidos en su ordenamiento son respetados en otros países para reconocer los suyos en el nuestro, y porque al quedar solamente afectadas las musulmanas extranjeras y no nuestras nacionales se estaría reprimiendo los derechos fundamentales de estas mujeres igual que se hace en sus países de origen<sup>86</sup>
- El principio de la defensa de aconfesionalidad o laicidad del Estado. Este argumento no se sostiene en el Estado español, donde la laicidad no se entiende estrictamente como en Francia, ya que si bien el art. 16 CE establece que «ninguna confesión tendrá carácter estatal», acto seguido obliga a los poderes públicos a tener en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española, manteniendo para ello las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.
- El principio de no discriminación a la mujer y la igualdad de género. Otros grupos se apoyan en este argumento pues tienen la visión de que la religión islámica pretende imponer su discriminación hacia la mujer musulmana

---

<sup>84</sup> FERREIRO, J.: "Política de Gobierno en materia de libertad religiosa e integración en el Islam", *op. cit.*, p.335. También, Vid. MOTILLA, A., "El problema de la utilización de vestimentas religiosas en el espacio público: El asunto del "burka" islámico en España".

<sup>85</sup> STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613].

<sup>86</sup> AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, F.: "El uso del velo islámico en el Derecho español", *Laicidad y Libertades. Escritos jurídicos*, núm.13, 2013 p.7.

al imponerle unas vestimentas que evidencian su posición de subordinación al hombre, incumpliendo el art. 14 CE

La limitación de la libertad religiosa o del derecho a la propia imagen, en la medida que se trata de un elemento esencial de los derechos recogidos en la Sección 1ª, Cap. 2º, Título I CE, requeriría una regulación por LO<sup>87</sup>, por lo que, en principio, tendría que ser la LOLR, o la futura reforma de la misma, la que estableciese los supuestos en los que el uso del velo islámico (integral o no) como manifestación de la libertad religiosa pueden ser restringidos para la protección de bienes o derechos de rango constitucional.

En el ámbito privado más estricto, se podrían prohibir aquellos símbolos contrarios al principio de orden público. En concreto, entendemos que se aplicarían limitaciones derivadas de la seguridad pública y de la salud pública, junto con la posibilidad de que los símbolos fueran impuestos ilícitamente, mediante coacciones o amenazas, a una determinada persona.

En lo que se refiere al ámbito laboral, las convicciones religiosas no son materia de las relaciones laborales, pero sí de los derechos que dimanen de dichas convicciones, por lo que es deber del empresario y de los representantes legales la protección de estos derechos. El derecho del empresario a dirigir la actividad laboral, reconocido en el art. 20.1 del ET, ha de ser compatible con el respeto a la libertad religiosa del trabajador. Las limitaciones al uso del símbolo religioso dependerán del contrato de trabajo firmado, pues en él el trabajador asume unas obligaciones para con el empresario, bien porque la naturaleza del trabajo exigiera el cumplimiento de normas sobre higiene y seguridad en el trabajo incompatibles con el uso de determinados símbolos, bien por la existencia de una uniformidad obligatoria. No podrá usar los símbolos en los siguientes casos:

- a) Cuando el símbolo no permite la adecuada identificación de la persona, tanto por motivos de seguridad pública como por lo dispuesto en el artículo 5 del ET y que afecta a la relación empresario-trabajador.
- b) Cuando se contravienen las disposiciones derivadas de la aplicación de la Ley 35/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que sea imposible adaptar el puesto de trabajo a las “condiciones individuales”.

En el segundo caso, uniformidad obligatoria, el uso de uniforme responde a un criterio de imagen corporativa, que se encuentra dentro de las facultades organizativas del empresario, así como por razones de seguridad e higiene. Respecto de seguridad e higiene es aplicable lo indicado anteriormente, en tanto que como facultad organizativa la solución debe partir de alcanzar acomodos razonables en los convenios.

En cuanto al momento en el que se formalizó el contrato de trabajo, si la trabajadora conocía de antemano que no podía acudir a su centro de trabajo cubierta por alguna de estas prendas, bien debido a las normas sobre seguridad e higiene, o bien porque la existencia de una uniformidad obligatoria en la empresa así lo exigieran, lo

---

<sup>87</sup> STC de 23 de julio de 1998, FJ 8º [RTC 1998\173].

hiciese, estaría actuando con mala fe. En estos casos, su adhesión voluntaria a las cláusulas establecidas en el contrato constituirían el límite a su libertad ideológica, religiosa o cultural, y el empleador podría despedirla en ejercicio de su poder de dirección de empresa<sup>88</sup>.

En este caso en Maca, S.A., es obligatorio el uso de uniforme que sería incompatible con el nikab, ya que lo ocultaría, además de no identificar adecuadamente a la persona. Por tanto, en este caso, el uso del nikab no sería posible en el ámbito laboral.

### III.2. Problemática por el empleo del burka en el puesto de trabajo

El burka es uno de los tipos de velo islámico de carácter integral. Originario de Afganistán, oculta completamente el cuerpo de la mujer, lo cual impide su identificación. En la cara lleva una rejilla tupida que permite a la mujer respirar y ver aunque limita la visión lateral además de ejercer una fuerte presión sobre su cabeza.

Tal y como acabo de exponer, la restricción del uso del velo integral debe cumplir una finalidad legítima. En este sentido, debe ligarse necesariamente a la salvaguarda de valores generales: seguridad pública, protección del orden, de la salud o de la moral públicas y de los derechos y libertades de los demás<sup>89</sup>. Esta enumeración contenida en el art. 9.2 debe entenderse que es exhaustiva<sup>90</sup> Se sintetiza en el caso Dogru, donde el Tribunal recuerda: que “el estado puede limitar la libertad de manifestar una religión, por ejemplo el llevar el velo islámico, si el ejercicio de esta libertad choca con el objetivo de garantizar la protección de los derechos y libertades de otros, del orden y la seguridad públicas”<sup>91</sup> que recoge la doctrina del caso Sahin<sup>92</sup>. En los pronunciamientos del TEDH se introduce, como presupuesto previo, la voluntariedad de la acción. Para el Tribunal es importante comprobar que quien lo porta lo haga voluntariamente. En el caso de que lo hago obligada, la conducta consistente en llevar velo islámico estaría abstractamente protegida por el derecho fundamental a la propia imagen y la resolución del conflicto podría ser distinta.

Algunos autores consideran que, si bien tanto el burka como el nikab son prendas discriminatorias de la mujer, una prohibición general de su uso no solucionaría los riesgos de exclusión y discriminación de las mismas, es más consideran que los agravaría<sup>93</sup>. Por ello, entiende que resultarían más eficaces el diálogo, el incremento de

---

<sup>88</sup> PÉREZ ÁLVAREZ, S.: “Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?”, *op. cit.*, p. 182.

<sup>89</sup> GARCÍA COSTA, F.M.: “Los límites de la libertad religiosa en el Derecho español”, *Dykaion*, núm.16, 2007, pp. 203-207 y ESCOBAR MARÍN, J.A.: “El derecho de libertad religiosa y sus límites jurídicos”, *Anuario jurídico y económico escorialense*, núm. 39, San Lorenzo del Escorial (Madrid), 2006, pp. 13-100.

<sup>90</sup> STEDH de 14 de junio de 2007 (Caso Svyato-Mykhaylivska Parafiya contra Ucrania) [JUR 2007\141522] y STEDH (Sección1ª) de 5 de abril de 2007[JUR 2007\97930] (Iglesia de la Cienciología de Moscú contra Rusia).

<sup>91</sup> STEDH de 4 de diciembre de 2008 [JUR 2008\373821] (Caso Dogru contra Francia).

<sup>92</sup> STEDH de 10 de noviembre de 2005 [JUR 2005\250659] (Caso Leyla Sahin contra Turquía).

<sup>93</sup> AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, F.: “El uso del velo islámico en el Derecho español”, *op.cit.*, p.11.

las políticas de género, educativas y de integración. Aunque al llevar un burka o un nikab la mujer está amputando su posibilidad de relación con los demás y, su capacidad de crecer como ser social, “multar o sancionar a la mujer que porta en la calle un burka o un nikab podría acarrear, además, efectos perniciosos. En primer lugar, en el supuesto que la mujer lo lleve por imposición, se estaría castigando no al verdugo sino a la víctima. En segundo lugar, la multa o sanción le generaría un miedo y una desconfianza que le induciría a replegarse en su ámbito doméstico, cegando así su único puente hacia la integración. En tercer lugar, la prohibición no asimilada podría generar un efecto dominó, de modo que los casos que hay en España se podrían multiplicar en poco tiempo”<sup>94</sup>. Además se ajustaría a las indicaciones contenidas en la resolución de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa contenidas en la Recomendación 1927 (2010), sobre “Islam, Islamismo e Islamofobia” en Europa. La Asamblea entiende que los Estados miembros no deberían prohibir el uso del burka, conforman el pluralismo ideológico y cultural de la sociedad contemporánea.

Otro parte de la doctrina<sup>95</sup> cree que aún en los casos en los que el uso del velo integral es una decisión personal y libremente tomada y no un acto de violencia impuesta sino una forma de ejercer la religión, la prohibición es legítima porque el ocultamiento integral del rostro vulnera la seguridad, restringe la prevención limita la identidad, atenta contra la pluralidad e impide una plena comunicación entre seres humanos.

En este caso, la trabajadora Laura González, realiza su trabajo de cara al público con obligación de llevar uniforme que, en todo caso, sería incompatible con uso el burka. Al igual que con el nikab, su uso podría incomodar a los clientes de Maca, S.A. al no poder identificar su rostro y perjudicarla a esta notoriamente, además de suponer una vulneración de la seguridad pública.

Para concluir, en el ámbito internacional, se observan peculiaridades en la regulación de esta materia. Francia ha optado por la prohibición, Reino Unido ha promovido activamente el pluralismo religioso, y otros con, con menor o mayor intensidad, han apostado por limitar el uso del velo en los espacios públicos, como Holanda, Dinamarca y Bélgica.

---

<sup>94</sup> FERREIRO, J.: “El burka, la sanción y la persuasión”, Diario El País, 18/06/2010. Vid. también el interesante capítulo del Prof. Ferreiro: “Símbolos religiosos en la escuela pública”, en SOUTO PAZ, J., *Educación y libertad*, 2012, pp. 81-126.

<sup>95</sup> MEDINA, G: “Vestimentas que violan los derechos humanos de las mujeres. Jurisprudencia de la Corte de Derechos Humanos de Europa”, *La Ley*, 2014, p.168.

## IV. MANIFESTACIONES DE LA LIBERTAD RELIGIOSA DEL CRISTIANISMO Y JUDAÍSMO EN EL ÁMBITO LABORAL

Los símbolos religiosos son la materialización sensible de la religiosidad personal y colectiva, un modo de manifestar o dar testimonio de las propias creencias<sup>96</sup>, es contenido esencial del derecho de libertad ideológica y religiosa. La libertad religiosa precisamente protege el derecho de las personas a tener, no tener, cambiar o abandonar las creencias religiosas de su elección, así como a manifestarlas. Hay una relación estrecha entre la expresión o manifestación de las creencias a través de los símbolos y la libertad religiosa; en España, actualmente, no existe una norma específica sobre el uso de los símbolos religiosos pero sí existe doctrina y jurisprudencia al respecto. La experiencia respecto al uso de los símbolos religiosos es propia de cada país y depende, en gran medida, de la actitud política y legislativa de cada Estado.

Para ello debemos tener en cuenta si el símbolo es un elemento de identificación institucional o una mera expresión de su adhesión personal, cuál es su disposición y ubicación en los espacios en los que se expone (ornamental, estructural, etc.) y el carácter de estos (públicos o privados).

Por un lado tenemos los símbolos institucionales, que son los que identifican a una institución religiosa y la diferencian de las demás. Tienen efectos internos y externos y permite reconocer a la entidad y distinguirla. Nos estamos refiriendo al crucifijo, la estrella de David o el candelabro de siete brazos, la Media Luna y la Estrella, el Pez, Buda, etc. que funcionan como marca de institucional, al representar a la Comunidad religiosa. Este tipo de símbolos está más relacionado con la cuestión de su presencia física en los edificios públicos.

Por otro lado, estarían los símbolos personales, que son el conjunto de elementos que utilizan las personas para manifestar su adhesión a una determinada confesión. En muchas ocasiones el símbolo personal coincide con el institucional, aunque la diferencia radica en que mientras el primero tiene un uso institucional, el segundo existe por la necesidad de expresión del individuo. Estamos pensando en cadenas, anillos y otros adornos con todo tipo de simbología, gorros para cubrir la cabeza como la kippa, turbantes, y todo lo referente a la vestimenta, e incluso el velo y pañuelos que cubren la cabeza.

En el supuesto planteado, a pesar de que a Laura González no se le permite portar el hiyab, otros compañeros portaban colgantes de cruces en alusión a la religión cristiana. Por ello vamos a analizar su uso y el de la kippa en el ámbito laboral.

### IV.1. Uso de la cruz cristiana en el puesto de trabajo

La cruz cristiana es un símbolo religioso dinámico, que hay que analizar si interfiere a la hora de desempeñar la jornada laboral. Para dar solución al uso de la cruz

---

<sup>96</sup> Artículo 2.1. a) LOLR.

cristiana, vamos a analizar la STEDH <sup>97</sup> sobre Nadia Eweida, empleada de British Airways y Shirley Chaplin, enfermera de un hospital público. Ambos casos, con análogo fundamento en sus pretensiones, tienen, como se verá, muy dispar alcance.

La señora Nadia Eweida, hasta el 20 de mayo de 2006, llevó una cruz en el trabajo oculta bajo su ropa. Desde ese día, decidió empezar a llevar la cruz a la vista, como un signo de su compromiso con su fe. Cuando llegó al trabajo, su jefe le pidió que se quitara la cruz o que la ocultara bajo su corbata. El 20 de septiembre de 2006, se negó a quitarse o esconder la cruz y fue enviada a casa sin sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme. El 23 de octubre de 2006, se le ofreció un trabajo administrativo sin contacto con el público, que no requería uniforme, pero ella lo rechazó.

Como consecuencia de la presión mediática al hacerse público el caso, el mes de noviembre de ese mismo año British Airways anunció una revisión de su política de uniformes en relación con el uso de símbolos religiosos. A partir del 1 de febrero de 2007, la exhibición de símbolos religiosos sería permitida cuando fuera autorizada. Algunos símbolos, como la cruz y la estrella de David, recibieron autorización inmediata. La señora Eweida regresó a trabajar el 3 de febrero de 2007, con permiso para usar la cruz. Sin embargo, British Airways se negó a indemnizarle por los ingresos perdidos durante el tiempo que decidió no acudir al trabajo. El Reino Unido no tiene disposiciones legales específicas que regulen el uso de vestimenta y símbolos religiosos en el lugar de trabajo.

El TEDH, expuso que por un lado, estaba el deseo de la señora Eweida de manifestar sus creencias religiosas y en el otro lado estaba el deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal considera que, aunque este objetivo era sin duda alguna legítimo, los tribunales nacionales le concedieron demasiado peso. La cruz de la señora Eweida era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hiyabs, tuviera consecuencias negativas en la imagen de British Airways. Además, el hecho de que la Compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial. En estas circunstancias donde no hay ninguna prueba de invasión real de los intereses de terceros, las autoridades nacionales no protegieron de manera suficiente el derecho de la demandante a manifestar su religión vulnerando la obligación positiva de conformidad con el art.9.

Por otro lado, tenemos el caso de Shirley Chaplin, también cristiana practicante. Había llevado una cruz alrededor del cuello desde su confirmación en 1971, como una expresión de sus creencias. Ella piensa que quitarse la cruz constituye una violación de su fe.

La señora Chaplin se graduó como enfermera en 1981 y fue contratada por la Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, un hospital estatal, desde abril de 1989

---

<sup>97</sup> STEDH (Sección 4ª) de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013\12] (Caso Eweida y otros contra Reino Unido).

a julio de 2010 con un historial laboral excepcional. En el momento de los hechos en cuestión trabajaba en la unidad geriátrica. El hospital tenía una política de uniformes basada en la guía del departamento de salud.

En junio de 2007 se introdujeron nuevos uniformes en el hospital, que por primera vez incluían una bata con cuello en V para las enfermeras. En junio de 2009, el superior de la señora Chaplin le pidió que se quitara su “collar”. Insistió en que la cruz era un símbolo religioso y solicitó autorización para usarlo. Ésta le fue denegada debido a que la cadena y la cruz podían provocar lesiones si un paciente anciano tiraba de ella. La señora Chaplin propuso entonces llevar la cruz en una cadena asegurada con sujeciones magnéticas, que inmediatamente se soltaría si era agarrado por un paciente. Sin embargo, la autoridad sanitaria lo rechazó debido a que la cruz aun así supondría un riesgo para la salud y la seguridad si podía oscilar libremente; por ejemplo, podría entrar en contacto con heridas abiertas. Por último, se le sugirió que podía asegurar su cruz y la cadena al cordón que sostenía su tarjeta de identidad. Todo el personal estaba obligado a llevar un distintivo de identidad agarrado a un bolsillo o a un cordón. Sin embargo, también era necesario que se quitaran la acreditación y el cordón cuando realizaban tareas clínicas delicadas y, por esta razón, la demandante también rechazó esta sugerencia. En noviembre de 2009, La señora Chaplin fue trasladada a un puesto de trabajo provisional de no enfermería que desapareció en julio de 2010.

La determinación de llevar la cruz y la cadena en el trabajo era una manifestación de su creencia religiosa y que la negativa de las autoridades sanitarias a permitirle permanecer en el puesto de enfermería llevando la cruz era una injerencia en su libertad de manifestar su religión.

El TEDH dejó de manifiesto en su fallo, que permitirle manifestar su religión portando su cruz a la vista debe pesar en la balanza. Sin embargo, la razón para solicitarle que se la quitara, la protección de la salud y seguridad en una sala de hospital, era, en esencia, de una magnitud mayor que la que se aplicó respecto de la señora Eweida. Por otra parte, este es un ámbito donde las autoridades nacionales deben gozar de un amplio margen de apreciación. Los administradores del hospital están en mejor situación para tomar decisiones sobre seguridad clínica que un tribunal, en particular un tribunal internacional que no ha escuchado testimonio directo.

Se deduce que la injerencia con su libertad de manifestar su religión era necesaria en una sociedad democrática y que no hubo ninguna violación del art. 9 CEDH.

Por lo tanto, trasladando esta sentencia al caso que nos plantean, la trabajadora podría portar la cruz cristiana puesto que en ningún momento supondría perjuicio ni para la empresa ni para terceros y sería perfectamente compatible utilizarlo con el uniforme obligatorio por parte de la empresa. Por lo que sería similar al caso Eweida.

## IV.2. Uso de la kippa judía en el puesto de trabajo

La kippa judía, al igual que la cruz cristiana, es un símbolo religioso dinámico, que tenemos que examinar su compatibilidad a la hora de realizar un trabajo. Para analizar el uso de la kippa en el ámbito laboral, es preciso traer a colación, la STSJ de



Baleares de 9 de septiembre de 2002<sup>98</sup> sobre el caso del conductor de una empresa de transporte sancionado por utilizar una gorra no prevista en el uniforme. En su FJ 2º, pone de manifiesto que no existen derechos ilimitados y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales constitucionalmente consagrados.

El empeño del actor en llevar gorra mientras conducía no obedece a un mero capricho o a una moda. Era miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía, esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad. Usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral<sup>99</sup> y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados<sup>100</sup>. Este derecho incluye, junto a la garantía de la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, de un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, una "dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros"<sup>101</sup>. Está probado que la empresa vino consintiendo durante años que el actor se cubriera con gorra, sin que haya explicado, a qué responde su reciente y brusco cambio de actitud y su actual intolerancia.

La sentencia resuelve analizando la libertad religiosa y libertad de empresa de acuerdo con el principio de proporcionalidad y aceptando el uso de la prenda con la que el trabajador cubría su cabeza.

De esta sentencia, podemos destacar por lo tanto que, en este caso, la kippa sería considerada un símbolo religioso ostensible y por lo tanto por su tamaño y visibilidad su uso por parte de los trabajadores también estaría sometido a las normas de la proporcionalidad y dependería del caso concreto, siendo los tribunales los que deberían conocer de los hechos y los que poseerían poder de decisión. La restricción de la prenda de dimensión religiosa por motivo empresarial debe ser ponderada, objetiva, proporcionada y razonada, con el fin de no vulnerar ni la libertad religiosa ni provocar una discriminación por estas razones<sup>102</sup>. Si como ya hemos dicho no interfiere en la actividad de la empresa, ni en la actividad que la trabajadora o trabajador que lo porte venía desempeñando, no causase prejuicios a terceros y en la normativa de la empresa no se incluyese ninguna cláusula de neutralidad, la defensa de ésta sería la misma que la argumentada para el caso original del hiyab; pudiendo compatibilizar el uso de la kippa con el del uniforme de la empresa.

---

<sup>98</sup> STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de septiembre de 2002 [AS 2003\2].

<sup>99</sup> Art. 20.1 del ET.

<sup>100</sup> Art. 16.1 CE, desarrollado por la LO 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

<sup>101</sup> STC (Sala Pleno) de 18 de julio de 2002 [RTC 2002\154]. Ver también STC (2ª) de 13 de febrero de 1985, FJ 2º [RTC 1985\19] y STC (Sala Pleno) de 27 de junio de 1990, FJ 10º [RTC 1990\120].

<sup>102</sup> Según la doctrina reiterada del TC.

## V. DEMANDA A LA ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DEL VELO ISLÁMICO POR PARTE DE MACA S.A.

Laura González, trabajadora de Maca, S.A., a pesar de las indicaciones de Sandra López, encargada de recursos humanos de la empresa, siguió usando el velo islámico, y, tras recibir varias sanciones, 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.

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%.

### V.1. Vías para ejercitar la demanda

Para ejercitar la demanda Maca, S.A. tiene dos posible vías: la vía civil (mercantil) y la vía penal.

El boicot es constitutivo de delito y está recogido en la Ley 3/1991, de 10 de enero, *de Competencia Desleal*<sup>103</sup>. En su art. 1, pone de manifiesto que “tiene por objeto la protección de la competencia en interés de todos los que participan en el mercado, y a tal fin establece la prohibición de los actos de competencia desleal, incluida la publicidad ilícita en los términos de la Ley General de Publicidad”. El boicot está implícitamente recogido en el art.9 de la LCD al hablar de los actos de denigración “Se considera desleal la realización o difusión de manifestaciones sobre la actividad, las prestaciones, el establecimiento o las relaciones mercantiles de un tercero que sean aptas para menoscabar su crédito en el mercado, a no ser que sean exactas, verdaderas y pertinentes. En particular, no se estiman pertinentes las manifestaciones que tengan por objeto la nacionalidad, las creencias o ideología, la vida privada o cualesquiera otras circunstancias estrictamente personales del afectado”. La jurisprudencia<sup>104</sup> pone de manifiesto, que por tanto “No se considerarían denigratorias cuando las manifestaciones se refieren a hechos o informaciones que se correspondan con la realidad de las cosas (exactitud), provoquen los destinatarios una representación fiel de la misma (veracidad), y se refiera a extremos que afecten a la toma de decisiones o participación en el mercado de los consumidores o afectados (pertinencia)”.

La STS de 30 de junio de 2011<sup>105</sup> razona lo siguiente: "Para que haya denigración, y no mero descrédito, el art. 9 de la LCD exige que las manifestaciones sean aptas para menoscabar el crédito del tercero en el mercado y exigen requisitos han de ser cumulativos”.

---

<sup>103</sup> BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991; en adelante, LCD.

<sup>104</sup> SAP de A Coruña (Sección 4ª) de 12 diciembre de 2014, FJ 6º, [JUR 2015\47205].

<sup>105</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 30 de junio de 2011 [RJ 2011\4901].

La doctrina de esta Sala, en relación al art. 9 de la LCD , declaró una serie de requisitos: “a) Que el ilícito competencial consiste en la propagación a sabiendas de falsas aseveraciones contra un rival con objeto de perjudicarle comercialmente, es decir, una actividad tendente a producir el descrédito del competidor o de su producto (SSTS 1 de abril de 2004 [RJ 2004\1964], 11 de julio de 2006 [RJ 2006\4977]), tratando de evitar el daño al crédito en el mercado producido a un agente económico, si bien su última finalidad es el correcto funcionamiento del mercado (STS 26 octubre 2010 [RJ 2010\7598] ); b) Para que concurra el ilícito se requiere que las aseveraciones sean falsas (SSTS 1 de abril de 2004 [RJ 2004\1964] , 11 de julio de 2006 [RJ 2006\4977]), o como dice el propio precepto que "no sean exactas, verdaderas y pertinentes" (STS 24 de noviembre de 2006 [RJ 2007\262]); c) Asimismo es necesaria la idoneidad o aptitud objetiva para menoscabar el crédito en el mercado (SSTS 22 de marzo [RJ 2007\1791] y 22 de octubre de 2007 [RJ 2007\8631] , 26 de octubre [RJ 2010\7598] y 22 de noviembre 2010 [RJ 2011\561]), cuya apreciación corresponde a los tribunales que conocen en instancia (STS 22 de marzo de 2007 [RJ 2007\1791]); d) Para estimar si unos actos constituyen ilícito de denigración habrá de tenerse en cuenta el contexto en que se hicieron y su finalidad (SSTS 23 de mayo de 2005 [RJ 2005\9760] y 22 de marzo de 2007 [RJ 2007\1791]); y, e) Valorar la aptitud objetiva de las manifestaciones realizadas o difundidas para menoscabar el crédito corresponde a los tribunales que conocen del conflicto en las instancias y la revisión casacional, mediante el control de la razonabilidad del llamado juicio de ponderación (STS 26 de octubre de 2010[RJ 2010\7598])". Estas condiciones tienen que cumplirse de manera conjunta para que sea considerado el comportamiento de boicot sea considerado un acto denigrante, a tenor del art. 9 LCD.

Por la vía penal, Maca, S.A. podría demandar por un delito contra el honor. Los delitos contra el honor, son aquellos que mediante la expresión proferida o realizada se emiten opiniones para desacreditar la honorabilidad. Por lo que Maca, S.A. podría demandar por injurias y calumnias a la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico”. Tal y como se recoge en el artículo 208 y 205 de la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal<sup>106</sup> “Es injuria la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación” y “Es calumnia la imputación de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”.

## V.2. Perspectivas de éxito

En la vía civil, si el despido es declarado nulo en sede judicial la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” dice la verdad. No estaríamos ante un caso de competencia desleal, del art. 9 LCD. El despido se produce por portar el velo. La demanda de Maca, S.A. contra la Asociación tendrá nulas perspectivas de éxito.

En el caso de que el despido sea considerado improcedente, la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” miente. Podríamos encontrarnos ante un caso de boicot,

---

<sup>106</sup> BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

acto de competencia desleal recogido en el art.9 LCD, si Maca, S.A. consigue demostrarlo. Tiene que demostrar que la Asociación vierte sus opiniones con conocimiento de que son mentira y que la disminución de las ventas se produce por culpa de ésta. La demanda de Maca, S.A. contra la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” tendrá bajas perspectivas de éxito.

En la vía penal, si el despido es considerado nulo en sede judicial, las opiniones vertidas por la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” están basadas en la verdad. Se está vulnerando el derecho fundamental de libertad religiosa de la trabajadora, por lo que las manifestaciones realizadas por la Asociación se amparan en la verdad y no estaríamos ante un delito contra el honor. Por tanto, Laura González es despedida por llevar el hiyab a trabajar; por lo que son prácticamente nulas las perspectivas de éxito de la demanda de Maca, S.A.

Por otra parte, en el supuesto de que el despido sea calificado como improcedente, la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” miente. Habría que demostrar que las manifestaciones que realiza la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” fueron lo suficientemente graves para ser consideradas delito, no reflejando la realidad y con conocimiento de su falsedad para menoscabar la fama o el prestigio de Maca, S.A. El tribunal ha de decidir si existe fundamento suficiente para tener por probados los hechos. Por lo que, en este caso, la demanda por injurias y calumnias de Maca, S.A. contra la “Asociación para la Defensa del Velo Islámico” tendrá escasas posibilidades de éxito.

## CONCLUSIONES

La libertad ideológica, religiosa y de culto, recogida en el art. 16 CE, es uno de los derechos fundamentales que mayor peso ha tenido a lo largo de la historia en nuestro TC.

El reconocimiento del poder de dirección del empresario deriva de la propia naturaleza del trabajo por cuenta ajena, y se presenta como un requisito imprescindible en cualquier ordenación de las relaciones laborales. Es indudable, sin embargo, que desde el momento en que este poder de dirección puede afectar a derechos fundamentales, la lógica contractual de la que derivan derechos y obligaciones laborales deben conectarse con estos derechos de los que el ciudadano no se despoja al constituirse en trabajador. Se origina así una relación dialéctica entre obligaciones contractuales y derechos fundamentales que, lejos de tener una solución unívoca, debe ser resuelta de forma particularizada en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso y a la ponderación de los diferentes intereses en juego. Esta labor aplicativa, de difícil ejecución e incuestionable trascendencia, debe ser desarrollada bajo principios rectores como la proporcionalidad, necesidad e idoneidad, todos ellos de difícil delimitación.

Los criterios orientadores proporcionados por el TEDH, han hecho que el derecho a la libertad religiosa se haya ido integrando, dotando de contenido y conformando en sus distintas dimensiones, tanto en el orden internacional como en el interno, construyendo, jurídicamente, un derecho a la libertad religiosa común en el ámbito europeo. Además, ha supuesto un anclaje imprescindible en el proceso de interiorización de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato laboral, presentando la necesidad de concordar las obligaciones laborales emanadas del contrato de trabajo con los derechos y libertades fundamentales del trabajador. La progresiva imbricación del contrato de trabajo con el derecho a la libertad religiosa se ha evidenciado en un cambio de paradigma fundamental: lo que antes quedaba limitado a la mera neutralidad mutua en el ámbito laboral, se convierte ahora en una obligación común de coordinación y armonización de los intereses en juego, con el fin de cohonestar la actividad de la empresa con el derecho a la libertad religiosa del trabajador, y ello no solo en su esfera interna, sino también en su proyección externa.

En un mundo cada vez más globalizado, y en una Europa cada vez más multicultural, cualquier instrumento jurídico que permita coadyuvar a gestionar la diversidad religiosa debe ser explorado. En este sentido, el futuro inmediato de la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales ha de venir marcado por la profundización en la doctrina de la acomodación razonable, ahondando el TEDH en esta construcción judicial norteamericana, y sopesando su posible traslación al acervo europeo, previas las adaptaciones y correcciones que resulten precisas por la especial naturaleza de la cultura jurídica continental.

El uso de los símbolos religiosos forma parte del contenido del derecho fundamental de libertad religiosa. Tanto el hiyab, el burka la kippa o la cruz cristiana, citados en el supuesto, son un manifestación externa del derecho fundamental del art. 16

CE. Están sujetos a limitaciones, concentradas en el orden público. Aunque no debe ser determinante, el grado de visibilidad del símbolo afecta, pero lo importante es el uso que se haga de él: como mera expresión de la adhesión a unas creencias ideológicas o religiosas o como elemento proselitista, de confrontación, discriminación, etc.

El paulatino aumento de emigrantes procedentes de países de influencia musulmana en España ha llevado consigo el uso, cada vez más extendido, de las diferentes clases de velo por parte de las creyentes islámicas en los distintos ámbitos sobre los que se proyecta su vida. Los poderes públicos deben respetar y promover el uso de esta seña de identidad ideológica y cultural de las creyentes musulmanas en los distintos espacios de la esfera pública debido al sistema de laicidad positiva instaurado por el ordenamiento constitucional vigente. En tanto en cuanto el uso de las diferentes clases de pañuelo es una manifestación externa de la libertad ideológica de sus portadoras, la cooperación que caracteriza a aquel sistema comporta, además, la obligación impuesta a las autoridades públicas de que adopten las medidas que sean necesarias para garantizar que las mujeres musulmanas puedan vestirlo en todos los ámbitos sobre los que se proyecta su vida pública. Lo que comporta, en contrapartida, que la expresión de esta seña de identidad pueda ser restringida en aquellos supuestos en que sea estrictamente necesario para la salvaguarda de la moral, la salud y la seguridad pública, en cuanto elementos constitutivos del orden público constitucional protegido por la ley que limita el ejercicio de la libertad ideológica.

Las mujeres que se cubren voluntariamente con el velo en la sociedad española no hacen más que disfrutar con plenitud de su derecho a decidir sobre la propia apariencia. Por tanto, Laura González portando el hiyab por voluntad propia, ejerce una manifestación externa del derecho a la propia imagen. A pesar de ello, la configuración jurídica del uso del velo determina, a su vez, que puede ser restringido cuando medie un interés público o privado justificado para ello.

Al igual que el hiyab, la cruz cristiana y la kippa judía podemos considerarlos símbolos religiosos compatibles, en la mayoría de los casos con las obligaciones laborales y con el uniforme. Caso distinto, sería el del burka o nikab, ya que oculta por completo el cuerpo de la mujer, por lo que no solo tapa el uniforme sino que sería casi imposible identificar a la trabajadora que lo porte.

Para finalizar, el boicot es una práctica denunciabile pero en el caso de Maca, S.A. le resultará muy complicado demostrar las condiciones que requiere para ser considerado un acto denigrante, tal y como se indica en el art. 9 LCD. La denuncia por injurias y calumnias también sería difícil que prosperase, ya que si el despido es declarado nulo no tendría perspectivas de éxito y en el improcedente serán muy escasas.

## BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español*, Universidad de León, León, 1996.

ALEXY, R.: *Teoría de los Derechos Fundamentales*, El Derecho y la Justicia, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

ALGUACIL GONZÁLEZ-AURELIOS, J.: “Objeto y contenido de los derechos fundamentales: presupuestos e implicaciones de una nueva diferenciación dogmática”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 18, 2006, p. 305-319.

AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, F.: “El uso del velo islámico en el Derecho español”, *Laicidad y Libertades. Escritos jurídicos*, núm.13, 2013, pp.7-34.

CÁMARA BOTÍA, A.: “La libertad de vestir del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social parte Estudio*, núm. 6, 2013.

CAMARERO SUÁREZ, V.: *El velo integral y su respuesta jurídica en democracias avanzadas europeas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

CAÑAMARES ARRIBAS, S.: *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Aranzadi, Navarra, 2005.

CARRILLO SALCEDO, J.A.: “El Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus protocolos adicionales”, *Derecho Internacional y Derechos Humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1996.

DÍEZ FERNÁNDEZ, J.A.: “La libertad religiosa de persons jurídicas en el ámbito laboral. Análisis comparativo entre la jurisprudencia europea y norteamericana”, *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, (CANO RUIZ, I., Ed. Lit.), Comares, Granada, 2015, p.153-186.

ELÓSEGUI ITXASO, M.: *El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable: el Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*, Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2013.

ESCOBAR MARÍN, J.A.: “El derecho de libertad religiosa y sus límites jurídicos”, *Anuario jurídico y económico escurialense*, núm. 39, San Lorenzo del Escorial (Madrid), 2006, pp. 13-100.

FAGGIANI, V.: “La integración cultural de los inmigrantes de la Unión Europea. La controvertida cuestión del velo islámico”, *Actas del I Congreso Internacional sobre*

*migraciones en Andalucía* (GARCÍA CASTAÑO, FJ. Y KRESSOVA, N., Coords.), Instituti de Migraciones, Granada, 2011, pp.1721-1731.

FERREIRO, J.:

- “Política de Gobierno en materia de libertad religiosa e integración en el Islam”, *Derecho islámico e interculturalidad*, (COMBALÍA SOLÍS, Z.; DIAGO DIAGO, M.P.; GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, A., Coords.), Iustel, 2011, pp. 331-404.
- “El burka, la sanción y la persuasión”, *Diario El País*, 18/06/2010.
- “Símbolos religiosos en la escuela pública: Crucifijos en el aula y alumnas con hiyab”, *Educación y libertad*, (SOUTO PAZ, J. y SOUTO GALVÁN, J., Coords.), 2012, pág. 81-126.

GARCÍA COSTA, F.M.: “Los límites de la libertad religiosa en el Derecho español”, *Dykaion*, núm. 16, 2007, pp. 195-210.

GARCÍA GONZÁLEZ- CASTRO, G.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, *Lex Social*, vol. 6, núm. 1, 2016, pp.326-352.

GARCÍA MURCIA, J.: “Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales”, *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, (CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J. y DURÁN LÓPEZ, F., Coords.), La Ley, Las Rozas, 2006, p. 383-409.

GARCÍA OLIVA, J.: “Religious Symbols in the Classroom: A Controversial Issue in the United Kingdom”, en *BYU Law Review*, 2008, pp.877-896. Recuperado de <http://digitalcommons.law.byu.edu/lawriew/vol2008/iss3/5> [fecha de consulta 30/5/2017]

GARCIA VAZQUEZ S.: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco Constitucional, normativo y jurisprudencial”, *AFDUC*, núm. 17, A Coruña, 2013, pp. 371-408.

ITURRIAGA BARCO, D.: “Una introducción a la cuestión del velo islámico”, *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos* (CANO RUIZ, I., Ed. Lit.), Comares, Granada, 2015, p.87-101.

LEIBNIZ, G.W.: *Los elementos del Derecho Natural*, Tecnos, Madrid, 1991.

LLAMAZARES CALZADILLA, M.C.: “Libertad de conciencia y dignidad humana”, en *VVAA, Estudios en homenaje al profesor Martínez Valls*, vol. I, Servicio de publicaciones de la Universidad de Alicante, Alicante, 2000, pp. 345-355.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia. Libertad de conciencia y laicidad*, t. I, 2ª ed., Civitas, Madrid, 2002.



LÓPEZ CASTILLO, A.: *La Libertad Religiosa en la Jurisprudencia Constitucional*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2002.

LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, Á.: “La libertad religiosa en el Derecho español, entre la laicidad y el pluralismo”, (RUIZ-RICO, G. y RUIZ RUIZ, J.J., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 285-318.

MEDINA, G.: “Vestimentas que violan los derechos humanos de las mujeres. Jurisprudencia de la Corte de Derechos Humanos de Europa”, *La Ley*, 2014, pp.165-182.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

MONTERO AROCA, J.: *Introducción al Proceso Laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2000.

MOTILLA DE LA CALLE, A. [et al.]: *Derechos de la libertad religiosa* (Porras Ramírez, J.M., Coord.), 2ª ed., Tecnos, Madrid, 2013.

MURILLO DE LA CUEVA, P.L.: “La libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Supremo” *La libertad religiosa en las sociedades multiculturales: las jurisprudencias nacional y europea*, (RUIZ-RICO, G. y RUIZ RUIZ, J.J., Dir.) Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp.119-148.

OLIVERAS JANÉ, N.: “La evolución de la libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista catalana de dret públic*, núm. 33, 2006.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid, 1986.

PÉREZ ÁLVAREZ, S.: “Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?”, *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, núm. 13, 2011, pp. 139-187.

PRIETO ÁLVAREZ, T.: *Libertad religiosa y espacios públicos. Laicidad, pluralismo, símbolos*, Civitas, Madrid, 2010.

PRIETO SANCHÍS, L.: “Principios constitucionales del Derecho eclesiástico español”, en VVAA, *Manual de Derecho eclesiástico*, (IBÁN, I.C., PRIETO SANCHÍS, L. y MOTILLA, A.), Trotta, Madrid, 2004.

RAMÍREZ, A.: *La trampa del velo: el debate sobre el uso del pañuelo musulmán*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 2011.

ROSSELL, J.: “La Ley Orgánica de Libertad Religiosa española y su posible reforma: ¿Hacia el modelo de Ley de Libertad Religiosa portugués?”, *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley de Libertad Religiosa*, (NAVARRO-VALLS, R., MANTECÓN SANCHO, J. y MARTÍNEZ-TORRÓN, J., Coords.), Madrid, Iustel, 2009, pp. 109-148.

SALAZAR BENÍTEZ, O.: “La paradojas de la “laicidad positiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: ¿confesionalidad encubierta o aconfesionalidad líquida?”, (RUIZ-RICO, G. y RUIZ RUIZ, J.J., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 149-189.

SALCEDO HERNÁNDEZ, J.R.: “Libertad de pensamiento, libertad religiosa y libertad de conciencia”, *Anales de Derecho de la Universidad de Murcia*, núm. 15, 1997, pp. 87-104.

SANTAMARÍA EGURROLA, F.: “Las democracias liberales ante el velo islámico: mujer, laicidad e identidad cultural”, *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, (CANO RUIZ, I., Ed. Lit.), Comares, Granada, 2015, pp. 101-127.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Apuntes sobre la libertad de conciencia en el ámbito laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal parte Tribuna*, núm. 10, 2005.

SQUELCH, J.: “Banning religious dress and symbols in public schools: implications for school policy makers”, en *International Journal of Law and Education*, vol.15, núm.2, 2010, p.8. [http://www.anzela.edu.au/assets/ijle\\_vol\\_15.2\\_-\\_2\\_sqelch.pdf](http://www.anzela.edu.au/assets/ijle_vol_15.2_-_2_sqelch.pdf) [fecha de consulta 30/4/2017].

VEGA GUTIÉRREZ, A.M.: *Religión y libertades fundamentales en los países de las Naciones Unidas: textos constitucionales*, Comares, Granada, 2003.

## APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

### Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH de 25 de mayo de 1993 [TEDH 1993\21] (Caso Kokkinakis contra Grecia).

STEDH de 10 de noviembre de 2005 [JUR 2005\250659] (Caso Leyla Sahín contra Turquía).

STEDH (Sección 3ª) de 13 de abril de 2006 [TEDH 2006\30] (Caso Kostaski contra Antigua República Yugoslava de Macedonia).

STEDH (Sección 1ª) de 5 de abril de 2007 [JUR 2007\97930] (Iglesia de la Cienciología de Moscú contra Rusia).

STEDH (Sección 5ª) de 14 de junio de 2007 [JUR 2007\141522] (Caso Svyato-Mykhaylivska Parafiya contra Ucrania).

STEDH (Sección 5ª) de 4 de diciembre de 2008 [JUR 2008\373821] (Caso Dogru contra Francia).

STEDH (Sección 2ª) de 20 de octubre de 2009 [TEDH 2009\109] (Caso Lombardi Vallauri contra Italia).

STEDH (Sección 4ª) de 15 de enero de 2013 [TEDH 2013\12] (Caso Eweida y otros contra Reino Unido).

### Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STJUE (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\23].

### Sentencias del Tribunal Constitucional

STC de 13 de febrero de 1985 [RTC 1985\19].

STC de 11 de abril de 1985 [RTC 1985\53].

STC de 19 de julio de 1985 [RTC 1985\88].

STC de 31 diciembre de 1986 [RTC 159\1986].

STC de 15 de febrero de 1990 [RTC 1990\20].

STC de 27 de junio de 1990 [RTC 1990\120].

STC de 19 de julio de 1990 [RTC 1990\137].

STC de 28 de febrero de 1994 [RTC 1994\57].

STC de 11 de noviembre de 1996 [RTC 1996\177].

STC de 25 de noviembre de 1997 [RTC 1997\204].

STC de 23 de julio de 1998 [RTC 1998\173].

STC de 22 de febrero de 1999 [RTC 1999\18].

STC de 15 de febrero de 2001 [RTC 2001\46].

STC de 22 de octubre de 2001 [RTC 2001\207].

STC de 18 de julio de 2002 [RTC 2002\154].

STC de 28 de marzo de 2011 [RTC 2011\34].

STC de 8 de junio de 2013 [RTC 1982\33].

## Sentencias del Tribunal Supremo

STS (Sala de lo Social) de 22 de enero de 1990 [RJ 1990\183].

STS (Sala de lo Social) de 20 de enero de 1997 [RJ 1997\620].

STS (Sala de lo Social) de 2 de febrero de 1998 [RJ 1998\1251].

STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 23 de julio de 2001 [RJ 2001\8027].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 1 de abril de 2004 [RJ 2004\1964].

STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 10 de febrero de 2005 [RJ 2005\3162].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 23 mayo de 2005 [RJ 2005\9760].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 11 julio de 2006 [RJ 2006\4977].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 24 noviembre de 2006 [RJ 2007\262].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 22 marzo de 2007 [RJ 2007\1791].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 22 octubre de 2007 [RJ 2007\8631].

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de enero de 2008 [RJ 2008\2777].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 29 de enero de 2010 [RJ 2010\418].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 15 de junio de 2010 [RJ 2010\5151].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 26 octubre de 2010 [RJ 2010\7598].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 22 noviembre de 2010 [RJ 2011\561].

STS (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 30 de junio de 2011 [RJ 2011\4901].

STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 14 de febrero de 2013 [RJ 2013\2613].

## Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

STSJ de Navarra (Sala de lo Social) de 30 de abril de 2001 [AS 2001\1878].

STSJ de C. Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) de 25 de septiembre de 2001 [RJCA 2002\548].

STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de septiembre de 2002 [AS 2003\2].

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 12 noviembre de 2004 [JUR 2006\77].

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 30 mayo de 2008 [JUR 2008\186655].

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 6 junio de 2008 [AS 2008\2062].

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 octubre de 2009 [AS 2009\25].

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 15 julio de 2010 [AS 2010\2205].

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 junio 2016 [AS 2016\1508].

## Sentencia Audiencia Provincial

SAP de A Coruña (Sección 4ª) de 12 diciembre de 2014 [JUR 2015\47205].

## Sentencia Juzgado de Primera Instancia

SJS núm. 33 de Madrid de 18 de junio de 2001 [AS 2001\1667].

## APÉNDICE NORMATIVO

Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (el 10 de diciembre de 1948).

Convenio Europeo de Derechos Humanos, para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, adoptado por el Consejo de Europa en Roma el 4 de noviembre de 1950.

Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 7/1980, de 5 julio, de Libertad Religiosa (BOE núm.177, 24 de julio de 1980).

Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE núm.63, de 14 de marzo de 1986).

Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal (BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm.269, de 10 de noviembre de 1995).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de Noviembre de 1995).

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 (DOUE núm.303, de 2 de diciembre de 2000).

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada el 11 de diciembre de 2007.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana (BOE núm.77, de 31 de marzo de 2015).

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 (BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015).