



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de derecho

Trabajo de fin  
de grado

# Despido laboral por el uso del velo islámico

Iris Rojo Cazorla

Tutor: Eloy Gayán Rodríguez

**Grado en Derecho y Grado en Administración y  
Dirección de empresas**

Curso 2016/17

# Índice

Abreviaturas .....	3
Supuesto de hecho .....	4
I. ¿Tiene base jurídica Laura para interponer dicha demanda? ¿Qué argumentaría usted para defenderla? Analice la procedencia o improcedencia del despido.....	5
I.1. Base jurídica .....	5
I.2. Defensa de Laura .....	9
I.3. El despido.....	15
II. Además de alegar despido injustificado, Laura interpone una demanda contra Maca, S.A., por daños y perjuicios psicológicos. ¿Sería jurídicamente oportuna esta demanda?.....	18
III. ¿Qué pensaría usted, si en vez del uso de hiyab en el puesto de trabajo, se tratase de un nikab o un burka? .....	20
IV. ¿Ocurriría lo mismo si fuese una cruz cristiana o una kippa judía? .....	22
V. Analice las posibles vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico y sus perspectivas de éxito. ....	23
V.1. Competencia desleal .....	23
V.2. Vía civil .....	27
V.3. Vía penal.....	29
Conclusiones.....	33
Bibliografía.....	36
Jurisprudencia citada .....	39

# Abreviaturas

AFDUC: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Código Civil.

CDFUE: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CE: Constitución Española.

CNU: Carta de las Naciones Unidas.

CP: Código Penal.

CPDLF: Convenio de Protección de Derechos y Libertades Fundamentales.

DUDH: Declaración Universal de los Derecho Humanos.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

FJ: Fundamento jurídico.

LCD: Ley de Competencia Desleal.

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil.

LECr: Ley de Enjuiciamiento Criminal.

LGP: Ley General de Publicidad.

LISOS: Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOLR: Ley Orgánica de Libertad Religiosa.

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial.

SJSO: Sentencia del Juzgado de lo Social.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

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

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TC: Tribunal Constitucional.

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

## 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.

Tras conocer los datos del supuesto, analizaremos a continuación las cuestiones que han sido planteadas.

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

**I.1 Base jurídica**

Para responder a la cuestión planteada, haremos en primer lugar una contextualización del tema a tratar mencionando la normativa más importante relativa a los derechos humanos y, más en concreto, el derecho de libertad religiosa.

A medida que pasan los años y debido a diversos factores tales como la inmigración, vivimos en una sociedad cada vez más multicultural. La diversidad de nacionalidades con sus propias culturas ha dado lugar a que surjan conflictos entre los ciudadanos. La religión ha sido siempre un tema controvertido.

La libertad religiosa se encuadra dentro de lo que se conoce como Derechos Humanos Fundamentales. La Organización de las Naciones Unidas en su Página Web Oficial<sup>1</sup> define así los derechos humanos:

***“Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición”.***

Encontramos las normas relativas a estos derechos en la Carta de la Naciones Unidas, firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio de 1945<sup>2</sup> y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la 183ª Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948<sup>3</sup>.

La DUDH en su artículo 2.1 señala que todos tenemos *“todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra posición”*. El artículo 18 de esta Declaración defiende el derecho de toda persona *“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”*.

Además de las ya mencionadas CNU y DUDH, el derecho de libertad religiosa aparece recogido en otras normativas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966, ratificado el 27 de abril de 1977 (RCL 1977/893)<sup>4</sup>, que en su artículo 18 establece:

---

<sup>1</sup> <http://www.un.org/es/index.html>

<sup>2</sup> Entrada en vigor el 24 de octubre de 1945; en adelante CNU.

<sup>3</sup> LEG 1948/1; en adelante DUDH.

<sup>4</sup> BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977; en adelante, PIDCP.

*“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.*

*2. Nadie será objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección.*

*3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.*

*4. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para garantizar que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones”.*

Este derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, en el cual podríamos enmarcar el acto de la trabajadora de la empresa Maca, S.A. de llevar el hiyab en su lugar de trabajo, aparece también en el artículo 10.1 del Acuerdo de 7 de diciembre de 2000, por el que se proclama la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (LcEur 2007/2329)<sup>5</sup>, así como en el artículo 9 del Convenio de Protección de Derechos y Libertades Fundamentales del Consejo Europeo, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950<sup>6</sup>.

Así mismo, el Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea (2012) [(2013/2078) (INI)]<sup>7</sup>, en el punto 34, vuelve referirse a este derecho afirmando que *“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; condena todo tipo de discriminación o intolerancia, y considera que el secularismo, definido como la estricta separación entre las autoridades políticas aconfesionales y las autoridades religiosas, así como la imparcialidad del Estado, son los mejores medios para garantizar la no discriminación y la igualdad entre religiones, así como entre creyentes y no creyentes”.*

En su vertiente objetiva, el derecho a la libertad religiosa supone la neutralidad de los poderes públicos en tema de religión, mientras que, de una manera subjetiva, este derecho garantiza a los individuos un espacio personal de libertad de religión y culto, sin más limitaciones que las necesarias para el mantenimiento del orden público.

De este modo, en nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a la libertad religiosa está reconocido en el artículo 16.1 de la Constitución Española de 1978, de 31 de octubre<sup>8</sup> tal que así:

*“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”.*

---

<sup>5</sup> DOC núm. 83, de 30 de marzo de 2010; en adelante CDFUE.

<sup>6</sup> BOE núm. 108, de 6 de mayo de 1999; en adelante CPDLF

<sup>7</sup> Documento A7-0051/2014.

<sup>8</sup> BOE núm. 311 de 29 diciembre de 1978; en adelante CE.

Aunque el caso que nos acomete se desarrolla en el ámbito privado, debemos destacar que el Estado español mantiene, con respecto a la religión, una posición aconfesional, tal y como reconoce el artículo 16.3 CE:

*“Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones”.*

En esta línea, el TC en su sentencia de 16 de noviembre de 1993 (RTC 1993/340) (FJ 4º) afirma también el *“carácter no confesional del Estado en atención al pluralismo de creencias existente en la sociedad española”* que establece el artículo 16.3 CE, el cual prohíbe confundir las funciones religiosas con las estatales (STC de 13 de mayo de 1982, RTC 1982/24) (FJ 1º).

El párrafo 2 del artículo 16 CE, presenta el derecho a la libertad religiosa en su dimensión negativa mediante la imposición de que *“nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”*.

Nuestra Constitución se refiere, en su artículo 10, a los derechos humanos fundamentales y a las normativas internacionales mencionadas anteriormente de la siguiente manera:

*“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.*

Este mismo artículo establece, como fundamentos del orden político y de la paz social, a la *“dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás”*.

Además de lo dicho en los párrafos anteriores, el derecho a la libertad religiosa es mucho más que sólo una protección ante intromisiones externas hacia la libertad personal de cada uno, sino que también abarca el derecho al ejercicio *“de aquellas actividades que constituyen manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso”* (STC de 15 de febrero de 2001, RTC 2001/46) (FJ 4º).

Reviste especial importancia en nuestro ordenamiento la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio de Libertad Religiosa<sup>9</sup>, en la cual se desarrolla más detalladamente el derecho a la libertad de religión.

En lo que se refiere a la protección penal de este derecho, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, modificada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo<sup>10</sup> dedica algunos de sus artículos a los delitos en contra de los sentimientos religiosos. Así, el artículo 522 CP castiga con una multa de cuatro a diez meses a:

*“1º Los que, por medio de violencia, intimidación, fuerza o cualquier otro apremio ilegítimo impidan a un miembro o miembros de una confesión religiosa practicar los actos propios de las creencias que profesen, o asistir a los mismos.*

---

<sup>9</sup> BOE núm. 177 de 24 de julio de 1980, en adelante LOLR.

<sup>10</sup> BOE núm. 281 de 24 de noviembre de 1995 (rect. BOE núm. 54); en adelante, CP.

*2º Los que por iguales medios fuercen a otro u otros a practicar o concurrir a actos de culto o ritos, o a realizar actos reveladores de profesar o no profesar una religión, o a mudar la que profesen”.*

Podemos destacar también el artículo 523 CP que establece una pena de prisión de seis meses a seis años al que “*con violencia, amenaza, tumulto o vías de hecho, impidiere, interrumpiere o perturbare los actos, funciones, ceremonias o manifestaciones de las confesiones religiosas inscritas en el correspondiente registro público del Ministerio de Justicia e Interior (...) si el hecho se ha cometido en lugar destinado al culto; y una multa de cuatro meses a diez meses si el hecho ha sido realizado en otro lugar.*

Si nos centramos en el ámbito laboral, que es en el que se desarrolla el caso de Laura y Maca, S.A., en el Título XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores, del CP, encontramos el artículo 314 en relación con la discriminación laboral, que reza lo siguiente:

*“Los que produzcan una **grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses”.***

Teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora, consideramos que Laura sí tiene base jurídica para interponer la demanda contra Maca, S.A., tanto a nivel estatal como a nivel internacional. La actuación de la empresa al prohibirle a su trabajadora desarrollar su labor con el velo islámico supone una vulneración del derecho de libertad religiosa de Laura, a tenor del ya mencionado artículo 16.1 CE, de la LOLR y de numerosas normativas internacionales.

Siendo este derecho un derecho fundamental, se ha producido, por tanto, una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora y una discriminación en el ámbito laboral que atenta contra la dignidad como persona de Laura. La protección ante discriminaciones en el trabajo la encontramos en 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>11</sup>, más concretamente en su artículo 17.1, que establece:

*“Se entenderán nulos y sin efecto los **preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, **religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con*****

---

<sup>11</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015; en adelante, ET.



*personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.*

Así mismo, el artículo 314 CP fija una serie de situaciones discriminatorias que constituyen delito, tanto en empleo público como privado.

A nivel comunitario, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre del Consejo de la Unión Europea, mediante la cual se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>12</sup> fija en su artículo 1 que *“tiene por objeto 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”.***

## **I.2 Defensa de Laura**

El origen de la palabra hiyab viene del verbo *hajaba*, que equivale a “velar”, “ocultar la vista”, “separar”. El Corán se refiere al hiyab para advertir a la gente que visite al Profeta que deben dirigirse a las esposas de éste a través de una “cortina”. Sin embargo, cuando el libro sagrado habla de vestimenta, utiliza la palabra *yalabib*, que significa “túnica” y que sería la interpretación que nosotros haríamos de “velo”<sup>13</sup>.

Aunque la interpretación que hoy en día la mayoría de la sociedad hace del velo islámico es como un símbolo de discriminación y opresión de la mujer y de subordinación de ésta al hombre, desde una perspectiva jurídica y cuando el uso del velo no es obligatorio, podemos analizarlo como una manifestación de las creencias religiosas, un gesto de feminismo, de reivindicación de la cultura, o incluso como una simple moda. Pero el hiyab, en realidad, es algo más que un velo, es un código de vestimenta que contiene determinadas normas de conducta para la mujer musulmana. Este código obliga a las mujeres que hayan llegado a la pubertad a ocultar las partes de su cuerpo que puedan provocar miradas lascivas<sup>14</sup>.

En la actualidad, un foco de debate es si las mujeres musulmanas están obligadas por el islam o por presiones familiares a llevar el hiyab puesto. Amal Idrissi, una mujer musulmana practicante, cree que las razones para usar el velo son diversas y más complejas de lo que la gente piensa. En su opinión, el uso de hiyab no es una obligación y la decisión de llevarlo o no, debe ser solo de la propia mujer y no por complacer a fuerzas externas<sup>15</sup>.

A pesar de lo dicho, lo que está claro es que la cuestión del velo islámico es *“un aspecto aislado de un asunto político, jurídico y sociológico mucho más complicado que el mero uso de una prenda de vestir”*<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> DOL núm. 303, de 2 de diciembre de 2000; en adelante, Directiva 78/2000.

<sup>13</sup> MOTILLA, A. (coord.): *El pañuelo islámico en Europa*, Marcial Pons, Madrid, 2009, pp. 40, 41.

<sup>14</sup> MOTILLA, A. (coord.): *El pañuelo islámico en Europa, op. cit.*, pp. 41-44.

<sup>15</sup> DURHAM JR, W.C.; TORFS, R.; KIRKHAM, D.M. y SCOTT, C.: *Islam, Europe and Emerging Legal Issues*, Ashgate, England, 2012, pp. 79-81.

<sup>16</sup> GARCÍA VÁZQUEZ, S.: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial”, en *AFDUC*, núm. 17, A Coruña, 2013, p. 379 (<http://hdl.handle.net/2183/12565>).

Como ya hemos señalado en el apartado 1.1, la libertad religiosa se encuadra dentro de los derechos humanos fundamentales, por lo que es uno de los derechos protegidos ante cualquier discriminación en normativas a nivel mundial y comunitario, tales como la DUDH en sus artículos 2.1 y 18, la CDFUE en su artículo 10.1, o el CPDLF en su artículo 9. Está reconocido también en el artículo 16 de nuestra Constitución y en la LOLR.

La utilización del velo islámico en el lugar de trabajo forma parte de la “*dimensión externa de agere licere*” del derecho de libertad religiosa que, según la doctrina del Tribunal Constitucional, “*faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros*” (STC de 15 de febrero de 2001, RTC 2001/46, FJ 4º; STC de 11 de noviembre de 1996, BOE-T-1996-28056, FJ 9º). Sin embargo, esto no ha sido rechazado por la empresa y, además, Maca, S.A. no ha manifestado en ningún momento que siga una política de neutralidad religiosa, ni ha invocado perjuicio alguno derivado del hecho de que una de sus trabajadoras lleve hiyab. El único motivo que alega Maca, S.A. para impedir el uso del velo es que la política de empresa prohíbe cualquier indumentaria que no forme parte del uniforme oficial. Sin embargo, sí se les permite a algunos trabajadores portar colgantes en forma de cruz que no forman parte del mismo en referencia a la religión cristiana y no existe ningún impedimento cuando algunos trabajadores llevan joyas, bolsos u otro tipo de complementos que no entran dentro de la indumentaria oficial.

El artículo 2 de la Directiva 78/2000 fija el concepto de discriminación en el ámbito laboral distinguiendo entre discriminación directa y discriminación indirecta. “*Cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga*” por motivos de religión, edad u orientación sexual, entre otras, existe discriminación directa. Por otro lado, estamos ante una discriminación indirecta “*cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas*”.

Sin embargo, esta Directiva establece algunas salvedades a lo dicho en el párrafo anterior. En el artículo 2 continúa diciendo que excepto que “*dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios*”. También el artículo 4 en su primer apartado afirma lo siguiente:

*“No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”.*

En este caso, Maca, S.A. no ha establecido como requisito esencial la prohibición de símbolos religiosos, es más, ni siquiera parece haber mención alguna en la normativa interna sobre este tema. La empresa alega únicamente cuestiones estéticas, sosteniendo que está prohibido saltarse las normas de indumentaria. Esta norma sería importante a la hora de la imagen de cara a sus clientes. Se pueden plantear varias posibilidades por las que la empresa podría dar una imagen que no quiere.

En primer lugar, porque alguno de sus trabajadores modifique sustancialmente el uniforme oficial, cambiando alguno de sus elementos o llevando complementos demasiado vistosos y visibles. Es cierto que la demandante, al hacer uso del hiyab, a ojos de la norma, lleva un complemento visible y que llama la atención, aunque para ésta no se trate solo de un simple atrezo, sino de un elemento con mucho más valor, que representa su cultura. Pero, de esta misma forma, otros trabajadores de la empresa también llevan otro tipo de accesorios visibles como bolsos o colgantes en forma de cruz, tal y como alega Laura, y la empresa no ha tenido queja alguna con el resto de empleados por este motivo.

En segundo lugar, la mala imagen de la empresa podría venir por el hecho de presentarse con una imagen descuidada al trabajo, llevando el uniforme sucio o arrugado o el pelo despeinado, por ejemplo. Sin embargo, este no es el caso de la demandante que ha lucido siempre un aspecto arreglado, llevase o no el velo puesto. Tampoco tenemos constancia de sanciones por parte de la empresa a ningún trabajador por este tema.

Por último, la empresa podría ver su imagen perjudicada debido a que el velo islámico supone la no neutralidad religiosa de la trabajadora. Ante esto debemos destacar, como ya hemos mencionado, que hay otros empleados que portan accesorios en forma de cruz en relación a la religión católica, y que, al ser también visibles al público, la imagen de neutralidad que la empresa pretendería mostrar, se vería comprometida. Sin embargo, no existe ninguna queja ni sanción contra estos trabajadores, por lo tanto, tampoco debería de haber ningún problema en que Laura usase el hiyab mientras trabaja. Así mismo, volvemos a repetir que la empresa no ha invocado ninguna política de neutralidad religiosa.

Por otro lado, no sabemos si la normativa interna de la empresa relativa al uniforme existía en momento inicial en el que la trabajadora pidió permiso para usar el velo en el lugar de trabajo. En un primer instante, la encargada de recursos humanos le aseguró que no había ningún impedimento, por lo que, o ella no conocía la normativa de la empresa, o bien en ese momento todavía no existía dicha normativa, situación que hace sospechar sobre los motivos reales que tuvo la empresa para despedir a Laura.

El artículo 20.1.a CE establece la libertad de *“expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones, mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”*, estando el ámbito laboral y las empresas también sujetos a este artículo. Pero este derecho no es ilimitado y está sujeto al artículo 20.4 que dice lo siguiente:

*“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

En esta línea, la STC de 15 de diciembre de 1983 (RTC 1983/120) (FJ 2º) se refiere a los límites al derecho de libertad de opinión en el mundo empresarial, sosteniendo que el ejercicio de dicho derecho debe *“enmarcarse, en cualquier supuesto, en unas determinadas pautas de comportamiento, que el artículo 7 del Código Civil expresa con carácter general al precisar que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe»”*.

Por lo tanto, los trabajadores de una empresa tienen el derecho, reconocido constitucionalmente, de poder expresar sus ideas y opiniones libremente, pero con

ciertas limitaciones: las que recoge el artículo 20.4 CE y la exigencia de buena fe que establece el artículo 7 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil<sup>17</sup>. En nuestro caso, considero que la demandante ha actuado siempre de buena fe, llegando a comunicar la situación a la empresa antes de presentarse con el velo en el puesto de trabajo.

Además, el derecho de expresión de nuestros ideales religiosos tendrá las restricciones que, como indica la ley, *“constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”* (SJSO de Palma de Mallorca, 31/2007 de 6 de febrero, AS/2017/8) (FJ 5º), limitaciones que resume nuestra Constitución en el artículo 16.1 con la frase: *“necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”*.

Siguiendo la doctrina del TC en sentencias como la de 28 de febrero de 1994 (RTC/1994/57) (FJ 5º), de 22 de febrero de 1999 (RTC/1999/18) (FJ 2º), o la STS de 14 de febrero de 2013 (RJ/2013/2613) que en su fundamento jurídico noveno afirma que *“los derechos fundamentales pueden ceder, desde luego, ante bienes, e incluso ante 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 respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido”*.

Así mismo, tal y como señala la STC de 15 de febrero de 1990 (RTC/1990/20) (FJ 4º), si los derechos y libertades no son absolutos, tampoco lo son los límites a los que están sometidos estos derechos. Ambos, tanto los derechos y libertades, como sus límites, son vinculantes, y actúan en nuestro ordenamiento de forma recíproca, de tal forma que, como añade la sentencia, *“la fuerza expansiva de todo derecho fundamental restringe, por su parte, el alcance de las normas limitadoras que actúan sobre el mismo; de ahí la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales hayan de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos”*.

Por lo tanto, en el caso concreto que nos acomete, el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa y libertad de expresión por parte de la trabajadora no ha puesto en peligro en ningún momento la seguridad pública, no ha alterado el orden público y tampoco ha supuesto la restricción o el límite a ningún otro derecho o libertad fundamental.

Además, el motivo por el que la empresa Maca, S.A. no permite a su trabajadora usar el velo, no es lo suficientemente proporcionado en relación al derecho tan importante del que se trata. El simple hecho de que la normativa de la empresa prohíba a sus empleados usar cualquier tipo de complemento que no forme parte del uniforme oficial no es, a mi parecer, un motivo que justifique la restricción de un derecho fundamental, y más teniendo el conocimiento de que la empresa sí permite llevar colgantes con forma de cruz a algunos empleados. También veo necesario destacar que no está del todo claro el objetivo que pretende la empresa con esta norma interna, aunque suponemos que quiere mantener una buena imagen de cara al público. Sin

---

<sup>17</sup> BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889; en adelante, CC.

embargo, este objetivo no tiene la suficiente trascendencia en relación a otros aspectos más importantes como la dignidad de la persona y la libertad de religión y de expresión.

Tal y como afirma la STS de 23 de enero de 2001 (RJ/2001/2063) (FJ 3º), dentro de cada empresa y de sus condiciones contractuales, el empresario puede adoptar medidas tales como una vestimenta oficial, pero siempre que dichas condiciones no atenten contra la dignidad, el honor del trabajador y no supongan una discriminación frente a otros (artículos 4, 18 y 20 del ET), además del respeto a los derechos y libertades fundamentales.

Argumenta el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1) en su sentencia de 9 de septiembre de 2002 (AS/2003/2) (FJ 2º), que el derecho de las empresas a imponer a sus trabajadores una vestimenta oficial no es ilimitado y menos cuando choca con un derecho o libertad más importante. Laura, empleada de Maca S.A., al convertirse al islam, ha adoptado todas las facetas de dicha religión en su vida cotidiana, y una de ellas es el uso del hiyab. Por lo tanto, como dice la sentencia, *“el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20.1 del ET) y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados (art. 16.1 CE, desarrollado por la LO 7/1980, de 5 de julio)”*. Y continúa razonando que se trata de un conflicto entre dos derechos, en el que habrá que ponderar en cada caso *“hasta qué punto el comportamiento del trabajador (...) resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos”*. En nuestro caso, Maca, S.A. no ha manifestado que la conducta de Laura haya supuesto daño alguno a la imagen de la empresa por lo que debería prevalecer el derecho fundamental de la trabajadora a manifestar sus convicciones religiosas.

A nivel internacional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) también ha manifestado su opinión sobre el uso de símbolos religiosos en el trabajo.

La sentencia del TEDH (Sección 4ª) de 15 de enero de 2013, Caso Eweida y otros contra Reino Unido (TEDH/2013/12) en su punto 79, empieza estableciendo los principios generales en virtud del artículo 9 del CPDLF. Recuerda que *“la libertad de pensamiento, conciencia y religión es uno de los fundamentos de una «sociedad democrática» en el sentido del Convenio”*. Continúa diciendo que, en virtud de dicho artículo 9.1, la libertad de religión es una *“cuestión de conciencia y pensamiento individual (...) que comprende también la libertad de manifestar su creencia”* públicamente. Puesto que dicha manifestación puede provocar un impacto en terceras personas, el artículo 9.2 del CPDLF dispone que cualquier limitación a la expresión de la religión o creencias *“debe ser regulada por Ley y ser necesaria en una sociedad democrática en la consecución de uno o más objetivos”*.

En su punto 83, esta sentencia, en relación a las restricciones de la libertad de religión en el lugar de trabajo, declara sopesar la proporcionalidad de la limitación como una de las soluciones, afirmando que *“la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no”*.

Posteriormente, la sentencia establece los principios generales en virtud del artículo 14 del CPDLF, relativo a la discriminación por *“razón 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”*. Ya hemos mencionado la diferenciación que hace la Directiva 78/2000 entre discriminación

directa y discriminación indirecta en el ámbito laboral. En virtud del ya citado artículo 14 del CPDLF, a parte de la discriminación directa e indirecta, también entra el derecho a ser tratado de diferente manera a personas que se encuentren en situaciones significativamente diferentes, salvo cuando exista una justificación objetiva y razonable. En el caso de Maca, S.A. y su trabajadora Laura, podríamos considerar que esta última se encuentra en una situación considerablemente distinta al resto de sus compañeros de trabajo debido a las normas y tradiciones tan diferentes que existen en la religión que profesa y que ella ha decidido incorporar a su día a día. Por lo tanto, la empresa debería haber tratado de diferente manera a Laura en relación a la normativa interna sobre el uniforme, ya que ésta se encuentra en una situación distinta al resto y no existe ninguna justificación razonable para no hacerlo (sentencia del TEDH Thlimmenos contra Grecia GS del 2000, núm. 34369/97).

El TEDH concluye, en el Caso Eweida y otros contra Reino Unido, que, para la primera demandante, la señora Eweida, los tribunales nacionales no han protegido lo suficiente el derecho de la demandante a manifestar su religión, ya que le otorgaron mayor peso al argumento de la empresa privada de proyectar una determinada imagen, que al derecho fundamental de Eweida de manifestar su creencia a través de un colgante en forma de cruz.

Otros ejemplos de jurisprudencia comunitaria sobre el tema los encontramos en sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como la de 14 de marzo de 2017, Caso Samira Achbita y el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo contra G4S Secure Solutions NV (TJCE/2017/23) (Punto 44). En esta sentencia, el Tribunal resuelve que la norma interna de la empresa de prohibir el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo constituye una discriminación indirecta *“en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”*.

En el caso de Maca, S.A. y su trabajadora Laura, como ya hemos señalado anteriormente, la norma interna de la empresa que prohíbe la utilización de cualquier tipo de indumentaria que no forme parte del uniforme oficial constituye una discriminación indirecta que afecta a Laura y al ejercicio de su derecho fundamental de manifestar su creencia de forma pública. Reiterar también que la empresa no ha manifestado que siga una política de neutralidad religiosa, por lo que, aunque alegue que quiere mostrar una imagen corporativa determinada, el derecho fundamental a la libertad religiosa debe prevalecer ante el derecho de libertad de empresa.

En la STJUE de 14 de marzo de 2017, Caso Asma Bougnaoui y la Asociación de Defensa de los Derechos Humanos (ADDH) contra Micropole SA. (TJCE/2017/24) (Punto 40), el Tribunal de Justicia dice, en relación con el artículo 4.1 de la Directiva 78/2000, que *“el concepto de «requisito profesional esencial y determinante» (...) implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional*

*de que se trate o por el contexto en que ésta se lleve a cabo. En cambio, no puede cubrir consideraciones subjetivas, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente”. (Otras sentencias que apoyan este argumento son STJUE de 15 de noviembre de 2016 (TJCE/2016/298) (Punto 32); 13 de noviembre de 2014 (TJCE/2014/344) (Puntos 35, 36); 13 de septiembre de 2011 (TJCE/2011/261) (Punto 66)). Por lo tanto, según el Tribunal, dicha “voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante”.*

Así, trasladando esto al caso que nos acomete, el puesto que Laura ocupa en la empresa es cara al público, pero no existe evidencia ninguna de que haya habido quejas de algún cliente de Maca, S.A. sobre el hecho de que la trabajadora lleve puesto el velo islámico mientras realiza su trabajo y, aunque las hubiese habido, éstas no supondrían un requisito profesional esencial, ya que éste tiene que ser objetivamente dictado por la naturaleza o el contexto de la actividad profesional en cuestión.

### **I.3 El despido**

Podemos definir el despido como un acto jurídico por el cual se produce la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario<sup>18</sup>. También la jurisprudencia ha establecido el concepto de despido en la misma línea afirmando que “*por despido se entiende la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario*”<sup>19</sup>.

El despido puede ser objetivo si se produce como consecuencia de las causas contempladas por la Ley. El artículo 52 del ET establece las causas objetivas de extinción del contrato<sup>20</sup>.

Según el artículo 51 de ET, el despido se considera colectivo cuando la extinción de los contratos de trabajo se base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando afecte, en un periodo de noventa días, al menos a:

---

<sup>18</sup> RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo, Tirant lo Blanch*, Valencia, 1999, p. 29.

<sup>19</sup> SSTs de 26 de febrero de 1990 (RJ/1990/1912) (FJ 1º); 20 de diciembre de 1989 (RJ/1989/9254) (FJ 1º); 9 de abril de 1990 (RJ/1990/3438) (FJ 2º); 19 de junio de 1990 (RJ/1990/5485) (FJ 3º).

<sup>20</sup> Art. 52 ET:

El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- “a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

*Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”.*

El despido puede ser también disciplinario, señala el artículo 54 del ET, si se basa en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Según este artículo, serán despidos disciplinarios:

- a) “Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
- b) La disciplina o desobediencia en el trabajo.*
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*

El despido de Laura por parte de la Maca, S.A. es un despido disciplinario, enmarcado en las letras b) y e) del artículo 54.1 del ET, ya que la empresa alega falta de disciplina y bajo rendimiento.

Laura tendrá 20 días hábiles desde la notificación del despido para presentar la demanda por despido disciplinario, tal y como establece el artículo 103.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprueba la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>21</sup>:

*“El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”.*

El despido disciplinario puede ser declarado procedente, improcedente o nulo. Será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento que el empresario alega como causa del despido, por lo que el contrato se extingue sin tener el trabajador derecho a ningún tipo de indemnización. Si el despido no cumple los requisitos formales establecidos en el artículo 55.1 del ET, o el empresario no es capaz de demostrar las causas alegadas para la extinción del contrato, el despido será

---

<sup>21</sup> BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011; en adelante, LRJS.



improcedente. Si el despido está motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por Ley o cuando los derechos y libertades fundamentales del trabajador se vean perjudicados, el despido será nulo (artículos 55.3, 55.4 y 55.5 del ET).

Según lo dicho en el párrafo anterior, considero que el despido de Laura es un despido nulo ya que atenta claramente contra el derecho fundamental de libertad de religión de la trabajadora. La empresa alega bajo rendimiento y falta de disciplina, argumentos que pretenden ocultar la verdadera razón del despido. El primero es motivado por las burlas y desprecios que recibe de sus compañeros que dan lugar a un ambiente laboral tenso. Esta situación no ha sido controlada por la empresa que debería de haber tomado las medidas necesarias para el cese de las conductas ofensivas. La falta de disciplina de la que habla Maca, S.A. viene dada como consecuencia de la negativa de la empresa de permitir a Laura desarrollar pacíficamente su derecho a la libertad religiosa a través del uso del hiyab. La situación se deriva de una normativa interna que prohíbe usar cualquier tipo de prenda que no forme parte del uniforme oficial, normativa a través de la cual la empresa estaría discriminando indirectamente a su trabajadora por motivo de religión. Maca, S.A. pretende encubrir, alegando cuestiones de vestimenta oficial, el verdadero motivo del despido, que es que la empresa no está dispuesta a tener trabajadoras que manifiesten la religión del islam de cara a los clientes por miedo a la repercusión que esto pueda suponer en la imagen de la empresa.

La carga de la prueba en los supuestos de discriminación o vulneración de un derecho fundamental está recogida en los artículos 96.1 y 181.2 de la LRJS que, respectivamente, establecen:

*“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, **corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable**, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

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

Así, tal y como se puede deducir del artículo 181.2 de la LRJS, para que opere el desplazamiento del “onus probando” Laura tiene que aportar pruebas que acrediten un indicio que “«debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido», que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación”, sin que sea suficiente con el simple hecho de afirmar la ofensa [STS de 4 de marzo de 2013 (RJ/2013/4502) (FJ 4º)]. En el caso de Laura y Maca, S.A., considero que hay indicios suficientes que permiten deducir la posibilidad de la vulneración constitucional. La empresa le permite en un primer momento utilizar el velo para, días más tarde, negarle esa posibilidad en virtud de una supuesta normativa interna. La única razón que la empresa alega son cuestiones estéticas, pero hay pruebas

de que otros empleados portan colgantes en forma de cruz que no forman parte del uniforme oficial y la empresa no ha tomado ninguna medida en su contra.

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

Hay casos en los que se produce un daño a la víctima, aunque no sea de forma intencionada. La violencia psicológica es un conjunto de comportamientos que dan lugar a una agresión psicológica. En un sentido amplio, la violencia en el trabajo “*se define como todo incidente en el que un trabajador es amenazado o agredido, física o psíquicamente, por o en circunstancias relacionadas con el trabajo, susceptible de poner en peligro su seguridad, su salud o su bienestar*”. Según el tipo de conducta que lleve a cabo el agresor, podemos distinguir entre agresión ocasional, intimidación, coacción y acoso en el trabajo. Esta última recoge una serie de conductas que se alargan en el tiempo y que suponen malos tratos psíquicos, conductas que pueden ser sexuales, morales o de índole discriminatoria. Más concretamente, el acoso moral en el trabajo por motivos de discriminación se da en casos en los que la conducta está motivada por factores discriminatorios que atentan contra el artículo 14 de la CE<sup>22</sup>.

Podemos clasificar las burlas, los comentarios a las espaldas y las quejas de los compañeros de trabajo de Laura hacia ella como una situación de acoso psicológico o moral en el trabajo. La doctrina en España ha definido el acoso psicológico como:

*“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro y otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*<sup>23</sup>.

El acoso en el trabajo produce una serie de efectos que pueden afectar severamente al normal funcionamiento de la víctima y causarle a ésta fuertes episodios de estrés. Así, según diversos estudios, el acoso psicológico está relacionado con la aparición de problemas de salud como pueden ser síntomas psicósomáticos, fatiga, depresión, problemas para dormir y ansiedad, además de la posibilidad de sufrir cambios en el ámbito familiar y social, afectando a su capacidad de comunicación, a su irritabilidad y negatividad<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Observatorio de riesgos psicosociales UGT: “Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo”, *Impresión Digital Da Vinci*, Madrid, 2006, pp. 13-17.

<sup>23</sup> PIÑUEL y ZABALA, I. y OÑATE CANTERO, A.: “La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España”, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, Bilbao, 2002, p. 38.

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ MUÑOZ, A.: “Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación”, en *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, núm. 57 suplemento 1, Madrid, 2011, pp. 27, 28, 29.

El bajo rendimiento en el trabajo de Laura, que fue una de las causas de despido, es consecuencia del acoso al que ha estado sometida por parte de sus compañeros, probablemente con la intención de presionarla hasta tal punto que caiga en un incumplimiento contractual grave<sup>25</sup>. Ante esta situación, la empresa, lejos de ayudar con medidas para erradicar la situación, ha contribuido a empeorar la salud de su trabajadora a través de la conducta discriminatoria de prohibirle utilizar el velo islámico mientras trabaja. Esta conducta de negación de la empresa es habitual en estos casos, ya que las organizaciones prefieren mirar a otro lado, antes que reconocer que un problema tan grave está sucediendo en el seno de su empresa. El acoso en el lugar de trabajo debería ser tratado por la compañía como una amenaza a la salud de sus trabajadores y debería ser la propia empresa la que lo identifique y la que ponga todos sus medios para prevenirlo y evitar que vuelva a suceder<sup>26</sup>.

Está claro que por todo lo dicho, la trabajadora tiene derecho a ser resarcida por el daño moral causado. Cuando el tribunal califica el despido como nulo, el artículo 50 de ET establece que *“el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”*. El Estatuto de los Trabajadores habla de la readmisión del trabajador y del abono de los salarios dejados de percibir, pero no dice nada de una posible indemnización por daños y perjuicios psicológicos derivados de la violación del derecho fundamental. Sin embargo, la jurisprudencia, a través de la STS, de 12 de junio de 2001 (RJ/2001/5931) (FJ 2º)<sup>27</sup>, acepta la compatibilidad de la indemnización por daños y perjuicios derivados del acoso moral en el trabajo con las obligaciones que establece el Estatuto, sosteniendo:

*“...los derechos fundamentales y libertades a que nos estamos refiriendo no pueden quedar sin un procedimiento «preferente y sumario» para su tutela, ha de concluirse que el proceso por despido es el idóneo para decidir sobre estos extremos...”*

*“Tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”*.

Así, el artículo 183 de la LRJS, habla sobre las indemnizaciones en sus apartados 1, 2 y 3:

*“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 discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

---

<sup>25</sup> Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo: *El acoso moral “Mobbing” en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia (Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco), Vitoria-Gasteiz, 2004, p. 86.

<sup>26</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I.: *“Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”*, Sal Terrae, Santander, 2001, pp. 61, 62, 66.

<sup>27</sup> Sentencia que tiene en consideración la Ley de Procedimiento Laboral, derogada en el año 2011. Sin embargo, he incluido dos fragmentos ya que me parecen interesantes en relación al tema tratado.

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 Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales”.*

Por lo tanto, a la luz de la legislación y la jurisprudencia, Laura podría acumular ambas demandas y reclamar, junto con la demanda por el despido, una cantidad correspondiente a una indemnización por los daños y perjuicios psicológicos que ha sufrido. Laura deberá probar ante el juez en qué se basa dicha cantidad, detallando lo más exacto posible el contenido de las ofensas y las justificaciones oportunas, que en nuestro caso podría ser el justificante médico que demuestra el diagnóstico de depresión aguda sufrida por Laura. Aún así, deberá ser el juez el que se pronuncie al respecto y fije la indemnización final, siendo habitual coger como referencia para fijar la cantidad indemnizatoria, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>28</sup> o la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación<sup>29</sup>, tal y como establece la ya citada SJS de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017 (AS\2017\8) en su fundamento jurídico octavo.

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

La indumentaria de las mujeres que profesan el islam ha sido un tema muy controvertido en el mundo occidental en los últimos años, no solo por el uso del hiyab en el trabajo o en la escuela, sino también por el uso del velo integral en los espacios públicos.

En primer lugar, comenzaremos diferenciando entre el hiyab, el niqab y el burka.

El primero de ellos, el que ha optado por utilizar la trabajadora de Maca, S.A., se trata de un velo que cubre el cabello y el cuello, aunque en versiones más modernas puede dejar al descubierto parte del cuello. El color, el tamaño y la colocación del velo va a depender de las costumbres de cada país y de los gustos de la persona que lo porta.

El niqab es un velo que cubre todo el rostro excepto los ojos y que se suele llevar con una especie de túnica larga, siempre de color negro.

El burka, muy parecido al niqab, es una túnica negra que cubre todo el cuerpo, incluido el rostro y que solamente tiene una rejilla para poder ver a través de ella. Esta

---

<sup>28</sup> BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000; en adelante, LISOS.

<sup>29</sup> BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2015; en adelante, Ley 35/2015.

prenda es la menos común en el mundo islámico, sin embargo, es una de las más polémicas.

Como ya se ha dicho en apartados anteriores, a través de estas prendas podemos saber o intuir desde aspectos sobre las tradiciones del mundo islámico, el papel que desempeña la mujer, su estatus social o incluso también conocer sobre modas. El velo islámico surge como una manera de excluir a las mujeres del espacio público, haciéndolas invisibles y preservando su honor. Aunque el uso del velo puede tener otras interpretaciones, como una visión más igualitaria y de justicia social<sup>30</sup>, la interpretación patriarcal que subordina a la mujer en la sociedad es la más común, de forma que, en la actualidad, el velo supone un símbolo que nos transmite la subordinación de la mujer con respecto al hombre<sup>31</sup>.

El velo integral<sup>32</sup> ha sido objeto de restricción en países como Francia o Inglaterra. Recientemente, el TEDH se ha pronunciado en la STEDH de 1 de julio de 2014, Caso S.A.S. contra Francia (TEDH/2014/36) sobre una ley francesa que prohibía de forma general cubrir el rostro en lugares públicos. El TEDH sentenció que esta ley era contraria a la Convención Europea de Derechos Humanos, sosteniendo que limita el derecho a la libertad religiosa y a la vida privada, ya que obliga a la mujer a elegir entre aceptar la norma y no respetar sus ideales religiosos, o no respetar la ley y exponerse a ser sancionada. Los argumentos del gobierno francés se basaban en la protección de la seguridad pública y en el respeto a la igualdad entre géneros y a la dignidad humana. El TEDH califica como desproporcionada dicha prohibición para preservar la seguridad ciudadana, sosteniendo que solo sería admisible en una situación concreta de necesidad. No hay motivo para proteger la igualdad entre mujeres y hombres en este caso, si ha sido decisión de la mujer el portar el velo integral en su vida cotidiana. Tampoco, según el TEDH, la protección de la dignidad humana justificaría la existencia de la ley ya que la mujer que porta el velo integral lo hace porque así lo ha decidido y no atenta contra el derecho de ningún tercero. Sin embargo, si acepta que el velo integral puede suponer un obstáculo a la interacción entre individuos, esencial para el pluralismo y tolerancia en una sociedad democrática<sup>33</sup>.

Trasladando este último argumento del TEDH a nuestro caso, está claro que no es lo mismo que la trabajadora utilice un hiyab o que cubra su rostro con un niqab o un burka para realizar su trabajo. Según el TEDH el uso del velo integral iría en contra de derecho de las personas a vivir en un espacio de socialización en el que sea posible la convivencia conjunta. Tanto el burka como el niqab constituyen un obstáculo a la comunicación, ya que el rostro es una parte muy importante, aunque no imprescindible, de las interacciones humanas<sup>34</sup>. En el ámbito laboral, dejando a un lado las implicaciones en relación a la libertad de expresión o al significado que como símbolo tendría esta prenda, la utilización del velo integral no ayuda a la inclusión de la mujer ni

---

<sup>30</sup> Así se puede desprender del Corán cuando se refiere al velo en relación a una situación de guerra y clima violento en la ciudad de Medina, el libro sagrado instaba a las mujeres a llevar el velo por la calle con el fin de ser distinguidas y no ser molestadas (GONZÁLEZ BÓRNEZ, R.: “*El Corán (Edición comentada)*”, Centro de Traducciones del Sagrado Corán, Irán, 2008, p. 453); por lo que el velo podría interpretarse hoy en día como una opción para conseguir más libertad de movimiento a las mujeres que en el caso de no llevarlo, no la tendrían.

<sup>31</sup> GARCÍA PASCUAL, C.: “Ciudadanía y vida social bajo el velo integral”, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho (CEFD)*, núm. 33, Valencia, 2016, pp. 45-51.

<sup>32</sup> Incluimos en este término tanto el niqab, como el burka.

<sup>33</sup> GARCÍA PASCUAL, C.: “Ciudadanía y vida social bajo el velo integral”, *op. cit.*, pp. 53-55.

<sup>34</sup> GARCÍA PASCUAL, C.: “Ciudadanía y vida social bajo el velo integral”, *op. cit.*, pp. 63, 64.

en la sociedad ni en el mundo laboral. A diferencia del hiyab, el burka y el niqab obstaculizarían a la trabajadora de Maca, S.A. a realizar correctamente su labor en la empresa. Laura trabaja de cara al público, por lo que ya no solo se trataría de si con el uso del velo integral estaría transmitiendo una imagen de no neutralidad religiosa que perjudique a la empresa, sino que le impediría relacionarse con los clientes, no pudiendo desempeñar su labor correctamente. Además, un buen ambiente laboral entre los trabajadores es esencial para lograr formar un equipo más productivo y comprometido con la empresa. Para lograr esto, la comunicación, tanto entre jefes y empleados, como entre los trabajadores, reviste de una gran importancia, por lo que el velo islámico supondría un obstáculo más que evidente. Por ello, si la trabajadora de Maca, S.A. utilizase un niqab o un burka en su puesto de trabajo, considero que estaría justificada la decisión de la empresa de prohibirle su uso porque perjudicaría directamente a sus labores como dependiente y, como consecuencia, a los intereses de la empresa.

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

La kipá judía es un sombrero en forma de círculo, sin alas, que cubre solamente la coronilla. Es normalmente utilizada por los hombres y niños como un símbolo que representa la importancia de tener siempre presente a Dios, que está por encima de todo. Aunque también se dice que la kipá, más que un precepto de la religión hebrea, es una manifestación simbólica de la identidad judía que se ha convertido en una tradición, una forma de mostrar orgullo de ser judío<sup>35</sup>.

Hay corrientes del judaísmo, como la ortodoxa, que defienden su uso permanente en la vida cotidiana, sin embargo, para los conservadores, la ley de la religión judía lo que exige es que los hombres se cubran la cabeza en determinados momentos sagrados, como cuando entran a una sinagoga o a un cementerio, al estudiar un libro sagrado, al comer o al rezar.

En cuanto a las mujeres, en algunas comunidades reformistas, también ellas utilizan la kipá, aunque no estaría permitido por la ley rabínica<sup>36</sup>.

Por otro lado, la cruz es el principal símbolo del cristianismo, que alude a la ejecución de Jesucristo. Sin embargo, para la mayoría de los cristianos, portar una cruz es un símbolo de salvación y no de muerte, de un Jesucristo resucitado que representa el valor del sacrificio.

---

<sup>35</sup> LUJÁN SÁNCHEZ, V.: “La vestimenta como símbolo identitario judío”, en *Cultura y religión. Revista de sociedades en transición (ResearchGate)*, vol.VI, núm. 2, Chile, 2012, p. 6.

<sup>36</sup> La Torá es la ley del pueblo israelita, contiene tanto la ley escrita como la ley oral. La ley rabínica es uno de los contenidos de la Torá Oral [La Red de Recursos para Educadores judíos y Profesionales de Kirub (NLE Resources), “Introducción al sistema de la Halalá. La Ley Judía”, 2012, p. 2.].

A la luz de lo dicho, podemos comprobar como al igual que el hiyab, la kipá judía y la cruz cristiana tienen su propio significado en relación a la religión. Mientras que el hiyab se relaciona con la subordinación de la mujer, aunque en ocasiones sea ésta la que toma libremente la decisión de llevarlo, la kipá y la cruz cristiana son elementos que se relacionan más con un respeto a Dios y no a la desigualdad entre hombres y mujeres. A pesar de que esto se debe tener en cuenta, en el caso que estamos analizando, considero que la argumentación para la resolución del conflicto sería la misma en el caso de que la trabajadora hiciese uso de una kipá judía o de una cruz cristiana. Al igual que el hiyab, la kipá y la cruz son prendas que no dificultarían a la trabajadora en el desarrollo de sus funciones laborales. Por ello, teniendo en cuenta el gran significado que estos elementos tienen para sus portadores, en la ponderación del derecho fundamental a manifestar la religión y el derecho de la empresa a dirigir su actividad, daría más peso al derecho fundamental [STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de septiembre de 2002 (AS/2003/2) (FJ 2º)].

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

### V.1 Competencia desleal

Una de las vías a través de la cual la empresa podría demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico por el boicot a sus productos es a través de la Ley 3/1991, de 10 de enero, por la que se aprueba la Ley de Competencia Desleal (RCL 1991/71)<sup>37</sup>.

La competencia desleal tiene sus inicios en el liberalismo económico del siglo XIX, con el que aparecen la libertad de comercio y la libertad de competencia. Estas libertades se han visto influenciadas a lo largo de los años por las diferentes situaciones políticas y económicas que se han vivido en el mundo<sup>38</sup>.

En primer lugar, analizamos el ámbito de aplicación de esta Ley. En el artículo 1 se establece la finalidad de proteger la competencia de todos los que participan en el mercado:

*“Esta Ley 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 artículo 3 de la LCD sostiene que será de aplicación a *“los empresarios, profesionales y a cualesquiera otras personas físicas o jurídicas que participen en el mercado”*, además sostiene que *“la aplicación de la Ley no podrá supeditarse a la existencia de una relación de competencia entre el sujeto activo y el sujeto pasivo del acto de competencia desleal”*.

<sup>37</sup> BOE núm. 10, de 11 de noviembre de 1991; en adelante, LCD.

<sup>38</sup> DARNACULLETA I GARDELLA, M.M.: *“La competencia desleal”*, Iustel, Madrid, 2007, p. 23.

El artículo 33 LCD establece quién se encuentra legitimado activamente para ejercitar acciones de competencia desleal. Así en su primer párrafo, este artículo afirma que *“cualquier persona física o jurídica que participe en el mercado, cuyos intereses económicos resulten directamente perjudicados o amenazados por la conducta desleal, está legitimada para el ejercicio de las acciones previstas en el artículo 32.1, 1ª a 5ª”*.

Las personas que ostentan la legitimación pasiva se encuentran en el artículo 34 LCD, el cual, en su primer punto, señala:

*“Las acciones previstas en el artículo 32 podrán ejercitarse contra cualquier persona que haya realizado u ordenado la conducta desleal o haya cooperado a su realización. No obstante, la acción de enriquecimiento injusto sólo podrá dirigirse contra el beneficiario del enriquecimiento”*.

Por lo tanto, de estos artículos llegamos a la conclusión de que la empresa está legitimada para demandar a la Asociación, aunque entre ambas no exista una relación de competencia, ya que Maca, S.A es una persona jurídica que participa en el mercado. Por otro lado, para que la Asociación<sup>39</sup> pueda ser objeto de demanda, tendría que participar en el mercado realizando actividades que puedan influir en él. Por lo que, suponiendo que dicha Asociación participe efectivamente en el mercado de alguna forma, Maca, S.A. podría demandarla por competencia desleal.

La empresa puede poner una demanda a través de juicio ordinario ante el Juzgado de lo Mercantil del lugar dónde se encuentre el domicilio del demandado, en nuestro caso, la sede de la Asociación. Si no estuviese en España, podría interponer la demanda en el sitio en donde se realizó el acto de competencia desleal o sus efectos<sup>40</sup>.

La actuación de la Asociación al realizar el boicot a los productos de Maca, S.A. la podemos clasificar como un acto de publicidad ilícita, tal y como recoge el apartado e) del artículo 3 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, por la que se aprueba a Ley General de Publicidad<sup>41</sup>, el cual establece que se considera como publicidad ilícita:

*“La publicidad engañosa, **la publicidad desleal** y la publicidad agresiva, que tendrán el carácter de actos de competencia desleal en los términos contemplados en la Ley de Competencia Desleal”*.

Además, podemos considerar la conducta de la Asociación como un acto de denigración, recogido en el artículo 9 de la LCD:

*“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”*.

---

<sup>39</sup> La Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (BOE núm. 62, de 26 de marzo de 2002; en adelante LDA) contiene la normativa relativa a las asociaciones. Estas, son agrupaciones de personas que realizan una actividad colectiva de manera estable, tienen una organización democrática y no tienen ánimo de lucro, de forma que los beneficios que puedan obtener derivados de su actividad, no se reparten entre los miembros, sino que se invierten en la actividad de la asociación.

<sup>40</sup> Artículo 52.1. ap. 12 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, por la que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Civil (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000; en adelante LEC).

<sup>41</sup> BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 1988; en adelante, LGP.



La jurisprudencia, en la STS de 1 de abril de 2004 (RJ/2004/1964) (FJ 3º) define denigración como *“la propagación a sabiendas de falsas aseveraciones contra un rival con objeto de perjudicarlo comercialmente; es decir, la actividad tendente a producir el descrédito del competidor o de su producto; o la difusión de aseveraciones falsas en su perjuicio”*<sup>42</sup>.

Para que un acto se pueda considerar denigratorio, es necesario que concurren varios elementos, según sostiene la STS de 11 de julio de 2006 (RJ/2006/4977) (FJ 4º):

- Es necesario que se produzca el *“menoscabo de la reputación y el crédito del tercero en el mercado”*.
- *“La falsedad”*.
- El acto no puede ser exacto, ni verdadero, ni pertinente. Así, una conducta solo podrá ser acto de competencia desleal si las ofensas que dañan el crédito del perjudicado *“no se corresponden con la realidad de los hechos (...) o, siendo verdaderas, a la vista de los términos empleados, del contexto de la comunicación y demás circunstancias que la rodean, sean comprendidas de forma incorrecta por sus destinatarios”*<sup>43</sup>.
- Debe tener *“finalidad concurrencial”*, es decir, que afecte a la competencia en el mercado.

Asimismo, *“para estimar si unos actos constituyen ilícito de denigración habrá de tenerse en cuenta el contexto en que se hicieron y su finalidad”* [SSTS 30 de junio de 2011 (RJ/2011/4901) (FJ 7º), 22 de marzo de 2007 (RJ/2007/1791) (FJ 2º)]. También será necesaria la idoneidad y aptitud objetiva para menoscabar el crédito del tercero en el mercado *“cuya apreciación corresponde a los tribunales que conocen en instancia”* [SAP de Madrid de 18 de septiembre de 2013 (AC/2013/1943) (FJ 6º)].

Además, la LCD, en su artículo 4.1, establece un marco general sobre cuando un comportamiento se considera desleal, sosteniendo que *“se reputa desleal todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe”*. El artículo 7 del CC recoge el principio de buena fe, pero no nos ofrece una definición. Tenemos que consultar la jurisprudencia para encontrar un concepto sobre este término. El Tribunal Supremo, en su sentencia de 11 de mayo de 1988 (RJ/1988/4053) (FJ 4º) dice que *“la buena fe en sentido objetivo consiste en que la conducta de uno con respecto al otro, con el que se halle en relación, se acomode a los imperativos éticos que la conciencia social exija”*<sup>44</sup>.

Así mismo, además de los principios de funcionamiento del mercado de forma eficiente y de libertad de empresa, la STS de 23 de marzo de 2007 (RJ/2007/2317) (FJ 3º) también establece los valores que deben inspirar el comportamiento en el mercado, definiendo la buena fe como *“una exigencia ética significada por los valores de la honradez, la lealtad, el justo reparto de la propia responsabilidad y el atenerse a las*

---

<sup>42</sup> Ver también SAP de Madrid de 18 de septiembre de 2013 (AC/2013/1943) (FJ 6º); STS de 11 de julio de 2006 (RJ/2006/4977) (FJ 4º); STS de 30 de junio de 2011 (RJ/2011/4901) (FJ 7º).

<sup>43</sup> LARA GONZÁLEZ, R.: *“La denigración en el derecho de la competencia desleal”*, Thomson Civitas, 2007, pp. 124, 125.

<sup>44</sup> Ver también STS de 21 de mayo de 1982 (RJ/1982/2588); STS de 21 de septiembre de 1987 (RJ/1987/6186) (FJ 3º); SAP de Almería de 3 de febrero de 2004 (AC/2004/566) (FJ 2º) sobre el concepto de buena fe.

*consecuencias que todo acto consciente y libre puede provocar en el ámbito de la confianza ajena”<sup>45</sup>.*

A la luz de lo dicho, la Asociación para la Defensa del Velo Islámico ha actuado de mala fe al realizar un boicot a los productos de Maca, S.A. como respuesta al despido de Laura, la trabajadora de la empresa, por llevar puesto el velo islámico. El acto de boicot, además de ser publicidad desleal, es un acto de denigración ya que ha perjudicado la imagen de los productos de la empresa y, por ende, ha menoscabado su reputación en el mercado, las acusaciones no son ni exactas, ni verdaderas, ni pertinentes, y existe la finalidad de perjudicar a la empresa en el mercado. Todo esto ha causado daños económicos a Maca, S.A., tal y como demuestran el descenso de las ventas de la sociedad en un 50%.

En cuanto a las acciones que la empresa puede ejercer contra la Asociación, se encuentran reguladas en el artículo 32 de la LCD, que dice tal que así:

*“1. Contra los actos de competencia desleal, incluida la publicidad ilícita, podrán ejercitarse las siguientes acciones:*

*1ª Acción declarativa de deslealtad.*

*2ª Acción de cesación de la conducta desleal o de prohibición de su reiteración futura. Asimismo, podrá ejercerse la acción de prohibición, si la conducta todavía no se ha puesto en práctica.*

*3ª Acción de remoción de los efectos producidos por la conducta desleal.*

*4ª Acción de rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas.*

*5ª Acción de resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la conducta desleal, si ha intervenido dolo o culpa del agente.*

*6ª Acción de enriquecimiento injusto, que sólo procederá cuando la conducta desleal lesione una posición jurídica amparada por un derecho de exclusiva u otra de análogo contenido económico.*

*2. En las sentencias estimatorias de las acciones previstas en el apartado anterior, números 1ª a 4ª, el tribunal, si lo estima procedente, y con cargo al demandado, podrá acordar la publicación total o parcial de la sentencia o, cuando los efectos de la infracción puedan mantenerse a lo largo del tiempo, una declaración”.*

La empresa podría ejercitar las siguientes acciones:

- ✓ La acción declarativa de deslealtad, que supondría la declaración por el Juez de que el boicot es una conducta desleal a tenor del artículo 4 o del artículo 5 de la LCD. Aunque en nuestro caso concreto, la Asociación ha actuado con dolo, para ejercitar esta acción no se necesita dicho elemento.
- ✓ También podría solicitar la cesación de la conducta desleal y la prohibición de volver a realizarla en un futuro.
- ✓ La acción de remoción: a través de esta acción se insta a que se reviertan los efectos negativos que ha provocado el comportamiento desleal para conseguir volver a la situación anterior que existía en el mercado. Será necesario que los efectos negativos persistan en el momento de ejercitar la acción, tal y como ha sucedido en nuestro caso, que ha supuesto para la empresa una bajada considerable de sus ventas como consecuencia de la mala imagen externa provocada por el boicot. No será necesario la existencia de dolo y la carga de la

---

<sup>45</sup> Ver también STS de 21 de septiembre de 1987 (RJ/1987/6186) (FJ 3º); STS de 16 de junio de 2000 (RJ/2000/5288) (FJ 3º); STS de 19 de abril de 2002 (RJ/2002/3306) (FJ 2º); STS de 15 de abril de 1998 (RJ/1998/2053) (FJ 3º).

prueba recae en la empresa, la cual deberá indicar las medidas concretas, que deben ser proporcionales con el perjuicio.

- ✓ La empresa puede pedir la rectificación de las informaciones falsas, incluidas las medias verdades. La carga de la prueba recaerá sobre la empresa.
- ✓ Por último, es factible la petición de una indemnización por daños y perjuicios ya que hay dolo por parte de la Asociación, existe un daño económico real, y también existe un nexo causal entre el acto desleal y el daño económico. El boicot a los productos de Maca, S.A. ha supuesto el desprestigio de la empresa y el menoscabo de su imagen de cara a los consumidores, lo que ha provocado el descenso de las ventas en un 50%. La empresa tendrá que aportar prueba de la concurrencia de estos requisitos, tal y como sostiene la doctrina general en este ámbito [*“La doctrina general de esta Sala en materia de resarcimiento de daños y perjuicios es la de que no se presumen, sino que deben acreditarse por quien los reclama”* –STS de 17 de julio de 2008 (RJ/2008/4482) (FJ 2º)].

La empresa tendrá el plazo de un año para ejercitar dichas acciones desde que conocemos la conducta desleal y desde que sabemos quién realizó el acto. Si alguno de estos dos requisitos no se cumple, este plazo de un año no comienza. Si tal plazo no se aplica, la empresa tendrá tres años desde el momento en que cese la conducta desleal (artículo 35 de la LCD)<sup>46</sup>.

## V.2 Vía civil

Si la empresa no puede interponer la demanda por competencia desleal porque la Asociación no realiza ninguna actividad que influya en el mercado, Maca, S.A. podría demandar por violación de su derecho al honor.

El artículo 18 de la CE recoge de manera general el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen<sup>47</sup>. Estos derechos se desarrollan más en profundidad en la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, sobre la protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen<sup>48</sup>. El artículo 7 de esta Ley, establece qué actos se consideran intromisiones ilegítimas. Así, el boicot de la Asociación lo podríamos enmarcar en su apartado 7:

*“La imputación de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación”.*

El derecho al honor es relativo y debe ser valorado de forma diferente en función de los usos sociales. El artículo 2 de la L.O. 1/1982 señala:

---

<sup>46</sup> STS de 16 de julio de 2012 (RJ/2012/10100) (FJ 5º).

<sup>47</sup> Artículo 18 de la CE:

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

<sup>48</sup> BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982; en adelante; L.O. 1/1982.

*“La protección civil del honor, de la intimidad y de la propia imagen quedará delimitada por las leyes y por los usos sociales atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su familia”.*

No encontramos en nuestro ordenamiento una definición del derecho al honor, aunque el TC en su sentencia de 14 de diciembre de 1992 (RTC/1992/223) (FJ 3º) asocia el concepto de honor con la buena reputación, de la cual dice, al igual que la fama y la honra, que consiste *“en la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva si no van acompañadas de adjetivo alguno”*. Sigue diciendo la sentencia que *“el denominador común de todos los ataques o intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección de este derecho es el desmerecimiento en la consideración ajena (art. 7.7 L.O. 1/1982) como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueren tenidas en el concepto público por afrentosas”*. La STC de 3 de diciembre de 1992 (RTC/1992/219) (FJ 2º) nos proporciona también una definición del derecho al honor afirmando que *“su titular tiene derecho al respeto y reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda ser escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás”*<sup>49</sup>.

En cuanto al contenido del derecho al honor, el TC se ha manifestado en sentencias como la de 13 de noviembre de 1989 (RTC/1989/185) (FJ 4º) diciendo que depende de las *“normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento”*, por lo que es un derecho que las circunstancias específicas en las que se producen los hechos y las ideas que prevalezcan en la sociedad en esa época, son de gran relevancia para determinar si la lesión se ha producido o no<sup>50</sup>.

La buena reputación y la imagen que una empresa proyecta al exterior son, en la mayoría de los casos, indispensables para el buen funcionamiento de la compañía. Aunque el derecho al honor en la CE parece ser un derecho relacionado íntimamente con la persona, el TC ha reconocido en numerosas ocasiones que las personas jurídicas también tienen derecho a proteger su honor. Una de las primeras sentencias que ha sentado jurisprudencia ha sido la STC de 26 de septiembre de 1995 (RTC/1995/139) que afirma en su FJ 5º que *“el significado del derecho al honor ni puede ni debe excluir de su ámbito de protección a las personas jurídicas”*, a pesar de que se encuentre en íntima conexión con la dignidad de la persona. Sigue diciendo esta sentencia que:

*“a través de los fines para los que cada persona jurídica privada ha sido creada, puede establecerse un ámbito de protección de su propia identidad y en dos sentidos distintos: tanto para proteger su identidad cuando desarrolla sus fines como para proteger las condiciones de ejercicio de su identidad, bajo las que recaería el derecho al honor. En tanto que ello es así, la persona jurídica también puede ver lesionado su derecho al honor a través de la divulgación de hechos concernientes a su entidad, cuando la difame o la haga desmerecer en la consideración ajena”.*

En esta misma línea que ha iniciado el TC, han seguido varias sentencias, tales como: STC de 11 de diciembre de 1995 (RTC/1995/183) (FJ 2º); STS de 17 de

---

<sup>49</sup> Ver también SSTC de 11 de diciembre de 1995 (RTC/1995/176) (FJ 3º); 22 de mayo de 1995 (RTC/1995/76) (FJ 4º); 26 de septiembre de 1995 (RTC/1995/139) (FJ 5º); STS de 24 de septiembre de 2014 (RJ/2014/4960) (FJ 4º).

<sup>50</sup> Ver también SSTC de 14 de diciembre de 1992 (RTC/1992/223) (FJ 3º); 7 de junio de 1994 (RTC/1994/170) (FJ 3º).

septiembre de 2008 (RJ/2008/5775) (FJ 2º); SAP de Tarragona de 10 de octubre de 2005 (AC/2006/245) (FJ 2º).

Un problema que le puede surgir a la empresa es la alegación por parte de los demandados del derecho a la libertad de expresión y de información recogidos en el artículo 20.1.a) de la CE, ya que el derecho al honor no es absoluto y encuentra su limitación en el derecho a la libertad de expresión, propio de una sociedad democrática. Sin embargo, dicho derecho de libertad de expresión también tiene sus limitaciones, que la CE recoge en el mismo artículo 20.4. Se permite el derecho a manifestar los pensamientos de cada uno, pero no el derecho a insultar ni el derecho a exteriorizar expresiones que se encuentren fuera del contexto social actual o que afecten perjudicialmente a otro derecho fundamental. El conflicto entre estos dos derechos se resolverá ponderando ambos y teniendo en cuenta las circunstancias del caso<sup>51</sup>.

Por lo tanto, en el caso a tratar, creo que la empresa tendría altas posibilidades de ganar ya que, por un lado, el boicot no contaba, como es obvio, con el consentimiento de la empresa<sup>52</sup>, y por otro, la Asociación realizó la conducta lesiva con intención de injuriar para conseguir el desprestigio de la empresa en el mercado lanzando acusaciones que no son verdaderas. Maca, S.A. podrá pedir al juez que declare la intromisión sufrida, el cese de la misma y la publicación total o parcial de la sentencia, además de la oportuna indemnización por los daños y perjuicios causados. Estas acciones caducarán en el plazo de 4 años desde que la empresa pudo ejercitarlas.

### V.3 Vía penal

La empresa podría plantearse demandar a la Asociación por la vía penal. El Título XI del CP regula los delitos contra el honor, el artículo 205 del CP establece el delito de calumnia<sup>53</sup> y el artículo 208 el delito de injurias:

*“Es injuria la acción o expresión que lesiona la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación.*

*Solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 173.*

*Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”.*

Enmarcamos el acto de boicot realizado por la Asociación como delito de injurias ya que ha supuesto la lesión del honor de la empresa y el menoscabo de su fama, aspectos claves para el buen funcionamiento del negocio.

---

<sup>51</sup> STC de 15 de febrero de 1994 (RTC/1994/41) (FJ 3º); SSTS de 16 de febrero de 1999 (RJ/1999/1243) (FJ 2º); 18 de abril de 2000 (RJ/2000/3184) (FJ 3º); 1 de octubre de 2002 (RJ/2002/8499) (FJ 1º); 30 de enero de 2001 (RJ/2001/1157) (FJ 6º).

<sup>52</sup> El artículo 2.2 de la L.O. 1/1982 dice en este sentido: *No se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando estuviere expresamente autorizada por ley o cuando el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso.*

<sup>53</sup> Artículo 205 CP:

*Es calumnia la imputación de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad.*

El delito de injurias se basa actualmente en dos ejes principales: la dignidad de la persona, o de la empresa en nuestro caso, como principio regulador de la conducta típica y la fama y la propia estimación como los rasgos incluidos en el concepto de honor. Del artículo 208 del CP podemos extraer que el principio *exceptio veritatis* es fundamental ya que el texto legal exige que las injurias se hayan llevado a cabo sabiendo que son falsas o con un temerario desprecio hacia la verdad<sup>54</sup>. En el caso a analizar, podemos asumir que la Asociación ha boicoteado los productos de la empresa lanzando a través de diferentes medios, afirmaciones falsas con el claro objetivo de perjudicar a la empresa en el mercado.

Como ya hemos señalado anteriormente, la libertad de expresión es una de las limitaciones que tiene el derecho al honor y en este caso el delito de injurias, de forma que puede haber algunas afirmaciones que, aunque sí se consideren denigratorias, no son antijurídicas debido a la preferencia que tiene el derecho de expresión e información con respecto al derecho al honor. En este sentido, las manifestaciones de opiniones que puedan ser injuriosas, entrarán dentro del derecho a la libertad de expresión siempre que sean de interés público y no incluyan componentes injuriosos innecesarios<sup>55</sup>. A tenor de esto, las manifestaciones realizadas por la Asociación no se pueden considerar que tengan interés público y, además, incorporan elementos injuriosos no necesarios, ni para la sociedad ni para la Asociación y sus funciones.

Un aspecto importante a tratar sobre este delito es lo que el CP considera como injurias. El ya mencionado artículo 208 del CP, dice que solo serán consideradas delitos, las injurias que sean graves. Las injurias leves, tras la última reforma del Código Penal en 2015, han sido destipificadas con remisión a la tutela judicial civil. Resulta complicado determinar la gravedad de las injurias ya que se suele recurrir a nociones indeterminadas como la naturaleza de la ofensa, sus efectos y circunstancias, y será el juez el que al final deba decidir la gravedad de dicha ofensa. La STS de 22 de mayo de 1991 (RJ/1991/3747) (FJ 1º) sostiene que *“la gravedad como circunstancia jurídica de agravación jurídico-penal es una expresión general que, en función de las circunstancias de personas, de tiempos, de lugar, de ocasión, de relación entre quien ofenda y quien es ofendido, es o no de aplicación a cada caso concreto. Se trata de un concepto jurídico indeterminado cuya proyección obliga al Juez, de acuerdo con los factores ya señalados, y con la propia realidad social (...), a graduar las características de la ofensa para decidir después si el hecho es grave o constituye, por el contrario, una injuria liviana”*.

En base a la jurisprudencia mencionada, y aunque será el juez quién debe determinarlo, podemos considerar el boicot de la Asociación como una injuria grave por todas las circunstancias en las que se ha llevado a cabo. La Asociación no tenía, en un principio, relación previa con la empresa Maca, S.A., y el boicot se llevó a cabo como venganza a una situación de la empresa con una de sus empleadas y con el único fin de menoscabar la reputación y la imagen de la empresa y sus productos en el mercado. Por esto, suponemos que las afirmaciones de la Asociación contra los productos de la empresa son falsas. Además, la Asociación no esperó a que los tribunales decidieran

<sup>54</sup> OCAMPO JARAMILLO; E.: “Los actos denigratorios en la legislación española”, en *RECOPILA* (producción bibliográfica de UniOvi. Universidad de Oviedo), Oviedo, 2014, p. 152 (<http://hdl.handle.net/10651/29124>).

<sup>55</sup> OCAMPO JARAMILLO; E.: “Los actos denigratorios en la legislación española”, *op. cit.*, pp. 152, 153.

sobre el conflicto de Maca, S.A. y su trabajadora, sino que se tomó la justicia por su mano consiguiendo, mediante el mencionado boicot, que la empresa haya sufrido un gran descenso en sus ventas de un 50%.

Por lo tanto, una vez que la empresa tenga reunidas las pruebas necesarias para probar que, efectivamente la Asociación ha incurrido en un delito de injurias, deberá presentar una querrela, tal y como establece el artículo 125 del CP:

*“1. Nadie será penado por calumnia o injuria sino en virtud de querrela de la persona ofendida por el delito o de su representante legal. Se procederá de oficio cuando la ofensa se dirija contra funcionario público, autoridad o agente de la misma sobre hechos concernientes al ejercicio de sus cargos.*

*2. Nadie podrá deducir acción de calumnia o injuria vertidas en juicio sin previa licencia del Juez o Tribunal que de él conociere o hubiere conocido.*

*3. El perdón del ofendido o de su representante legal, en su caso, extingue la acción penal sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del número 5º del apartado 1 del artículo 130 de este Código”.*

La empresa deberá presentar la querrela ante el Juez de instrucción competente tal y como establece el artículo 272 del Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal<sup>56</sup>. Además, *“se presentará siempre por medio de Procurador con poder bastante y suscrita por Letrado”*, como dice el artículo 277 de la LECr, el cual establece los requisitos formales que debe seguir la empresa en el escrito de querrela<sup>57</sup>.

El artículo 209 del CP establece la pena de multa para quién incurra en un delito de injurias:

*“Las injurias graves hechas con publicidad se castigarán con la pena de multa de seis a catorce meses y, en otro caso, con la de tres a siete meses”.*

Además de dichas consecuencias penales que puedan derivarse de la condena, la empresa también puede exigir responsabilidad civil y pedir una indemnización

---

<sup>56</sup> BOE núm. 260, de 17 de diciembre de 1882; en adelante, LECr.

<sup>57</sup> Artículo 277 LECr:

*La querrela se presentará siempre por medio de Procurador con poder bastante y suscrita por Letrado. Se extenderá en papel de oficio, y en ella se expresará:*

*1.º El Juez o Tribunal ante quien se presente.*

*2.º El nombre, apellidos y vecindad del querellante.*

*3.º El nombre, apellidos y vecindad del querellado.*

*En el caso de ignorarse estas circunstancias, se deberá hacer la designación del querellado por las señas que mejor pudieran darle a conocer.*

*4.º La relación circunstanciada del hecho, con expresión del lugar, año, mes, día y hora en que se ejecutó, si se supieren.*

*5.º Expresión de las diligencias que se deberán practicar para la comprobación del hecho.*

*6.º La petición de que se admita la querrela, se practiquen las diligencias indicadas en el número anterior, se proceda a la detención y prisión del presunto culpable o a exigirle la fianza de libertad provisional, y se acuerde el embargo de sus bienes en la cantidad necesaria en los casos en que así proceda.*

*7.º La firma del querellante o la de otra persona a su ruego si no supiere o no pudiese firmar cuando el Procurador no tuviese poder especial para formular la querrela”.*

económica por los daños y perjuicios causados a su reputación que han derivado en pérdidas sustanciales en las ventas de la empresa. Se podrá solicitar la publicación de la sentencia como parte de la reparación de los daños y será el juez el que decida cómo y cuando será publicada.



# Conclusiones

## 1ª cuestión

En relación a si Laura tiene o no **base jurídica** para interponer la demanda contra Maca, S.A., concluyo que sí la tiene ya que la actuación de la empresa supone una vulneración del derecho fundamental de libertad religiosa recogido en el artículo 16.1 de la Constitución Española y desarrollada por la LOLR. Además, este derecho está protegido en numerosas normativas internacionales como la DUDH, la CDFUE o el CPDLF. La discriminación en el trabajo por motivos de religión la recoge el artículo 17.1 del ET, así como la Directiva 78/2000.

En relación a los argumentos para la **defensa** de Laura:

- Se ha producido una vulneración del derecho a la libertad religiosa, tanto en su dimensión interna, como externa (artículos 16, 20.1 de la CE; 2.1 y 18 del DUDH; 10.1 de la CDFUE o 9 del CPDLF). El derecho a manifestar las creencias religiosas tiene ciertas restricciones establecidas por Ley (artículo 20.4 de la CE), pero en el caso que nos acomete, la actitud de la trabajadora de Maca, S.A. no ha alterado el orden público ni menoscabado otro derecho o libertad fundamental.
- Existe también una discriminación indirecta en relación con el artículo 2 de la Directiva 78/2000, producida por la normativa interna de la empresa relativa a la indumentaria oficial. Esta norma, que parece neutra, produce una desventaja particular a Laura en relación con otras personas, debido a que ésta profesa una determinada religión con unas costumbres que colisionan con dicha normativa.
- La norma sobre la indumentaria oficial de la empresa no supone un requisito esencial y determinante para la actividad de la empresa en cuestión. Se trataría, según la jurisprudencia, de un conflicto entre el derecho que tiene la empresa a dirigir su actividad laboral, y el derecho fundamental de libertad religiosa de la trabajadora, teniendo en cuenta que el uso del velo islámico para la demandante tiene un significado importante para ella y supone algo más que un simple complemento. Por lo tanto, ponderando ambos derechos y la proporcionalidad de la restricción, concluyo que debe prevalecer el derecho fundamental de la trabajadora a manifestar su creencia religiosa y que la restricción hecha por la empresa a través de la normativa interna no es proporcionada.

En relación al **despido**, estamos ante un despido nulo ya que éste se basa en una discriminación indirecta de la trabajadora por motivos religiosos y además atenta directamente contra su derecho fundamental a manifestar su religión a través del uso del hiyab en el puesto de trabajo (artículo 55.5 ET). El bajo rendimiento alegado por la empresa se ha producido como consecuencia de la situación de acoso moral que ha sufrido Laura por parte de sus compañeros y la falta de disciplina es debida a la negativa de la empresa de permitir a su trabajadora portar el velo islámico.

## 2ª cuestión

La demanda por daños y perjuicios psicológicos que interpone Laura sí sería jurídicamente oportuna ya que, por un lado, la trabajadora tiene derecho a ser resarcida por el acoso moral y psicológico al que ha estado sometida en el ambiente laboral, además de los daños que ha provocado en su salud la restricción de su derecho de libertad religiosa y la discriminación indirecta por motivos religiosos que ha sufrido por parte de la empresa. Por otro lado, es procesalmente posible la acumulación de la demanda por el despido, aunque éste sea declarado nulo, y la demanda por daños y perjuicios psicológicos, tal y como sostienen la legislación y la jurisprudencia.

## 3ª cuestión

Es cierto que, como símbolos religiosos, tanto el hiyab como el niqab o el burka, se relacionan con la desigualdad de género y la subordinación de la mujer musulmana con respecto al hombre; sin embargo, el hiyab no impide a la mujer desarrollar su vida cotidiana como hace habitualmente, pudiendo relacionarse con otras personas sin ningún impedimento y pudiendo realizar su trabajo con total normalidad, mientras que los velos integrales suponen un obstáculo a la comunicación con terceros, condicionando a la mujer en muchos aspectos de su vida, incluido su trabajo. Por esto, la decisión de la empresa de prohibir a Laura el uso del velo integral estaría justificada.

## 4ª cuestión

El tratamiento de este asunto, en el caso de una cruz cristiana o una kipá judía, sería el mismo que el desarrollado para el hiyab, puesto que, aunque dichas prendas tengan un significado como símbolo diferente, ninguna de ellas supone una barrera para el correcto desarrollo de las funciones laborales de la trabajadora. Como en el caso del hiyab, aquí también se le debería de dar más peso al derecho fundamental a la libertad religiosa y a manifestar tus propias creencias, que al derecho de la empresa de dirigir su actividad económica, ya que éste no debe violar nunca un derecho fundamental.

## 5ª cuestión

La empresa Maca, S.A. tiene la posibilidad de demandar a la Asociación de Defensa del Velo Islámico a través de tres vías:

- A través de la Ley de Competencia Desleal, calificando el boicot como un acto de denigración que ha supuesto el menoscabo del crédito de la empresa en el mercado.
- A través de una demanda por violación de su derecho al honor, recogido en la CE y desarrollado por la L.O. 1/1982.
- A través de la vía penal con una querrela, alegando un delito de injurias recogido en el artículo 208 del CP.

En vista de lo analizado, a mi juicio, la opción con más posibilidades de éxito sería demandar a la Asociación por competencia desleal ya que el contenido de la ofensa en este caso es más claro. Sin embargo, las figuras del derecho al honor y las injurias son conceptos bastante indeterminados que dependen de las circunstancias del caso y que quedan al arbitrio del juez.

# Bibliografía

## Libros

DARNACULLETA I GARDELLA, M.M.: *La competencia desleal*, Iustel, Madrid, 2007, p. 23.

DURHAM JR, W.C.; TORFS, R.; KIRKHAM, D.M. y SCOTT, C.: *Islam, Europe and Emerging Legal Issues*, Ashgate, England, 2012, pp. 79-81.

GONZÁLEZ BÓRNEZ, R.: *El Corán (Edición comentada)*, Centro de Traducciones del Sagrado Corán, Irán, 2008, p. 453.

LARA GONZÁLEZ, R.: *La denigración en el derecho de la competencia desleal*, Thomson Civitas, 2007, pp. 124, 125.

MOTILLA, A. (coord.): *El pañuelo islámico en Europa*, Marcial Pons, Madrid, 2009, pp. 40-44.

Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo: *El acoso moral “Mobbing” en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2004, p. 86.

PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001, pp. 61, 62, 66.

RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 29.

## Artículos

GARCÍA PASCUAL, C.: “Ciudadanía y vida social bajo el velo integral”, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho (CEFD)*, núm. 33, Valencia, 2016, pp. 45-51, 53-55, 63 y 64.

GARCÍA VÁZQUEZ, S.: “El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial”, en *AFDUC*, núm. 17, A Coruña, 2013, p. 379 (<http://hdl.handle.net/2183/12565>) (consultado el 10/04/2017)

La Red de Recursos para Educadores judíos y Profesionales de Kirub (*NLE Resources*), “Introducción al sistema de la Halalá. La Ley Judía”, 2012, p. 2.

LUJÁN SÁNCHEZ, V.: “La vestimenta como símbolo identitario judío”, en *Cultura y religión. Revista de sociedades en transición (ResearchGate)*, vol.VI, núm. 2, Chile, 2012, p. 6.

Observatorio de riesgos psicosociales UGT: “Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo”, en *Impresión Digital Da Vinci*, Madrid, 2006, pp. 13-17.

OCAMPO JARAMILLO; E.: “Los actos denigratorios en la legislación española”, en *RECOPIA (producción bibliográfica de UniOvi. Universidad de Oviedo)*, Oviedo, 2014, pp. 152, 153 (<http://hdl.handle.net/10651/29124>) (consultado el 4/05/2017).

PIÑUEL y ZABALA, I. y OÑATE CANTERO, A.: “La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, Bilbao, 2002, p. 38.

RODRÍGUEZ MUÑOZ, A.: “Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación”, en *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, núm. 57 suplemento 1, Madrid, 2011, pp. 27, 28, 29.

### Páginas Web consultadas

Página Web Oficial de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/index.html> (consultado el 12/04/2017).

Página de Cooperación Española: <http://www.xn--cooperacionspaola-10b.es/> (consultado el 12/04/2017).

Página Web Oficial de la Corte Internacional de Justicia: <http://www.icj-cij.org/homepage/sp/> (consultado el 12/04/2017).

### Legislación y normativa consultada

Acuerdo de 7 de diciembre de 2000, por el que se proclama la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio de 1945.

Constitución Española de 1978, de 31 de octubre.

Convenio de Protección de Derechos y Libertades Fundamentales del Consejo Europeo, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la 183ª Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre del Consejo de la Unión Europea.

Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea (2012).

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

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, modificada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.

Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

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

Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprueba la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

Ley 3/1991, de 10 de enero, por la que se aprueba la Ley de Competencia Desleal.

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, por la que se aprueba a Ley General de Publicidad.

Ley 1/2000, de 7 de enero, por la que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966, ratificado el 27 de abril de 1977.

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.

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

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

## Jurisprudencia citada

### Sentencias del Tribunal Constitucional

STC de 16 de noviembre de 1993 (RTC/1993/340)

STC de 13 de mayo de 1982 (RTC 1982/24)

STC de 15 de febrero de 2001 (RTC 2001/46)

STC de 11 de noviembre de 1996 (BOE-T-1996-28056)

STC de 15 de diciembre de 1983 (RTC 1983/120)

STC de 28 de febrero de 1994 (RTC/1994/57)

STC de 22 de febrero de 1999 (RTC/1999/18)

STC de 15 de febrero de 1990 (RTC/1990/20)

STC de 14 de diciembre de 1992 (RTC/1992/223)

STC de 3 de diciembre de 1992 (RTC 1992/219)

STC de 13 de noviembre de 1989 (RTC/1989/185)

STC de 11 de diciembre de 1995 (RTC/1995/176)

STC de 22 de mayo de 1995 (RTC/1995/76)

STC de 26 de septiembre de 1995 (RTC/1995/139)

STC de 7 de junio de 1994 (RTC/1994/170)

STC de 11 de diciembre de 1995 (RTC/1995/183)

STC de 15 de febrero de 1994 (RTC/1994/41)

### Sentencias del Tribunal Supremo

STS de 14 de febrero de 2013 (RJ/2013/2613)

STS de 23 de enero de 2001 (RJ/2001/2063)

STS de 12 de junio de 2001 (RJ/2001/5931)

STS de 1 de abril de 2004 (RJ/2004/1964)

STS de 11 de julio de 2006 (RJ/2006/4977)

STS 30 de junio de 2011 (RJ/2011/4901)

STS 22 de marzo de 2007 (RJ/2007/1791)

STS de 11 de mayo de 1988 (RJ/1988/4053)

STS de 23 de marzo de 2007 (RJ/2007/2317)  
STS de 21 de septiembre de 1987 (RJ/1987/6186)  
STS de 16 de junio de 2000 (RJ/2000/5288)  
STS de 19 de abril de 2002 (RJ/2002/3306)  
STS de 15 de abril de 1998 (RJ/1998/2053)  
STS de 21 de mayo de 1982 (RJ/1982/2588)  
STS de 26 de febrero de 1990 (RJ/1990/1912)  
STS 20 de diciembre de 1989 (RJ/1989/9254)  
STS 9 de abril de 1990 (RJ/1990/3438)  
STS 19 de junio de 1990 (RJ/1990/5485)  
STS de 17 de julio de 2008 (RJ/2008/4482)  
STS de 24 de septiembre de 2014 (RJ/2014/4960)  
STS de 17 de septiembre de 2008 (RJ/2008/5775)  
STS de 16 de febrero de 1999 (RJ/1999/1243)  
STS 18 de abril de 2000 (RJ/2000/3184)  
STS 1 de octubre de 2002 (RJ/2002/8499)  
STS 30 de enero de 2001 (RJ/2001/1157)  
STS de 22 de mayo de 1991 (RJ/1991/3747)  
STS de 4 de marzo de 2013 (RJ/2013/4502)  
STS de 16 de julio de 2012 (RJ/2012/10100)

### Sentencias de Audiencias Provinciales

SAP de Madrid de 18 de septiembre de 2013 (AC/2013/1943)  
SAP de Almería de 3 de febrero de 2004 (AC/2004/566)  
SAP de Tarragona de 10 de octubre de 2005 (AC/2006/245)

### Sentencias del Tribunal Superior de Justicia

STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de septiembre de 2002 (AS/2003/2)



### Sentencias de los Juzgados de lo Social

SJSO de Palma de Mallorca, 31/2007 de 6 de febrero (AS/2017/8)

### Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH (Sección 4ª) de 15 de enero de 2013, Caso Eweida y otros contra Reino Unido (TEDH/2013/12)

STEDH Thlimmenos contra Grecia GS del 2000 (núm. 34369/97)

STEDH de 1 de julio de 2014, Caso S.A.S. contra Francia (TEDH/2014/36)

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

STJUE de 14 de marzo de 2017, ‘Caso Samira Achbita y el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo contra G4S Secure Solutions NV’ (TJCE/2017/23)

STJUE de 14 de marzo de 2017, ‘Caso Asma Bougnaoui y la Asociación de Defensa de los Derechos Humanos (ADDH) contra Micropole SA.’ (TJCE/2017/24)

STJUE de 15 de noviembre de 2016 (TJCE/2016/298)

STJUE 13 de noviembre de 2014 (TJCE/2014/344)

STJUE 13 de septiembre de 2011 (TJCE/2011/261)