



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Trabajo de fin de grado:

Despido laboral por el uso de velo islámico

Grado de Derecho
Curso académico 2016-1017

Alumna: Iria Fernández Villar
Tutor: Juan Ferreiro Galguera

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN:	Pág 4
2. SUPUESTO DE HECHO:	Pág 5
3. DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	
3.1 Base jurídica de Laura González para interponer la demanda	Pág 7
3.1.1 Aspectos procesales	Pág 7
3.1.2 El derecho a la libertad religiosa	Pág 8
3.1.3 La no discriminación por razón de religión	Pág 10
3.2 Libertad religiosa y uniformidad en el ámbito laboral	Pág 12
3.3 Análisis del despido	Pág 13
3.4 Conclusiones	Pág 15
4. INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS PSIOLÓGICOS:	
4.1 El acoso moral laboral o “mobbing”	Pág 16
4.2 Posibles acciones judiciales de la víctima ante el acoso	Pág 18
4.3 Indemnización complementaria al despido	Pág 19
4.4 Conclusiones	Pág 20
5. DERECHO COMPARADO Y LA PROBLEMÁTICA DEL VELO INTEGRAL:	
5.1 Delimitaciones conceptuales y vulneración de DDFD	Pág 21
5.2 Velo integral en Europa	Pág 23
5.3 Velo integral en el ámbito laboral	Pág 24
5.4 Conclusiones	Pág 24
6. OTRAS INDUMENTARIAS RELIGIOSAS Y SU DERECHO DE MANIFIESTACIÓN RELIGIOSA:	

6.1 Porte de una cruz cristiana durante la jornada laboral	Pág 25
6.2 Porte de kipá durante la jornada laboral	Pág 26
6.3 Conclusiones	Pág 27
7. VÍAS DE DEMANDA DE LA EMPRESA MACA S.A. CONTRA LA ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DEL VELO:	
7.1 Responsabilidad de las Asociaciones civiles	Pág 27
7.2 Vías para demandas a las Asociación para la Defensa del Velo Islámico	Pág 28
7.3 Perspectivas de éxito	Pág 31
7.4 Conclusiones	Pág 32
8. CONCLUSIONES GENERALES	Pág 33
BIBLIOGRAFÍA	Pág 35
ÍNDICE DE JURISPRUDENCIA	Pág 37
ÍNDICE DE LEGISLACIÓN	Pág 39

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Código Civil

CE: Constitución Española

CP: Código Penal

DDFF: Derechos Fundamentales

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

ET: Estatuto de Trabajadores

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LO: Ley Orgánica

LOJS: Ley Orgánica de la Jurisdicción Social

NTP: Nota Técnica Preventiva

SJS: Sentencia Juzgado de lo social

TC: Tribunal Constitucional

TEDH: Tribunal Europeo de los Derechos Humanos

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior Justicia

TJUE: Tribunal Justicia de la Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN:

El proceso globalizador unido al aumento de la inmigración, hacen que la sociedad occidental se convierta en una sociedad pluricultural en la que deben coexistir diferentes religiones e ideologías. Esto se ha visto reflejado en el campo del Derecho, que debe adaptar su legislación a esta nueva situación para dar cabida a los posibles conflictos que puedan surgir.

En este trabajo de fin de grado, vamos a centrarnos en la comunidad musulmana y en concreto, en un conflicto laboral por el uso del velo islámico. Una de las fuertes influencias del Islam en nuestra sociedad es la vestimenta islámica, la cual sólo es de imposición al género femenino. En este trabajo entramos a analizar el marco normativo del derecho de libertad religiosa, para fundamentar la licitud de portar el velo en los diferentes ámbitos de vida, como en el laboral. También se realiza un análisis comparativo con diferentes vestimentas religiosas. Una vez analizado, pasamos a estudiar las posibles vías de defensa del caso particular propuesto de despido por el uso de velo islámico. Finalmente, se valora si la empresa Maca S.A. puede demandar judicialmente a la Asociación de Defensa del Velo por el boicot sufrido.

La motivación personal de elección de este tema del trabajo, es tratar de dar una respuesta jurídica a un conflicto que afecta a un gran número de mujeres que deben ver protegido su derecho manifestación de libertad religiosa por medio del uso de una vestimenta que voluntariamente han elegido llevar. Este derecho puede entrar en conflicto con otros muchos derechos fundamentales, como veremos en el trabajo, y más en ámbitos como en el de la empresa privada.

2. SUPUESTO DE HECHO:

Laura González, nacida en Lugo hace 30 años, trabaja como dependienta en los almacenes de ropa Maca, S.A., empresa que exige el uso de uniforme a sus trabajadores.

A mediados de verano, Laura decide casarse con su novio Alí, nacido en Marruecos y musulmán. A raíz de su matrimonio, Laura se convierte al islam, por lo que decide adoptar el uso de velo islámico (hiyab) en todos los ámbitos de su vida.

Antes de ir a trabajar por primera vez con el velo islámico, Laura decide hablar con Sandra López, encargada de recursos humanos, y le comenta la situación, a lo que esta última le asegura que no hay ningún tipo de problema ni impedimento en que use el velo islámico en el lugar de trabajo.

Laura González sigue desempeñando su trabajo como había hecho siempre. Sin embargo, “la atmósfera laboral” cambia y las relaciones con el resto de sus compañeros se vuelven muy tensas. Laura recibe burlas, comentarios a sus espaldas y quejas de sus compañeros, lo que le ocasiona una serie de episodios de ansiedad que influyen en su rendimiento laboral.

Tras una semana utilizando velo islámico en el trabajo, Sandra llama a Laura para comentarle que su jefe directo le había explicado que la política de la empresa prohibía cualquier tipo de indumentaria que no formase parte del uniforme.

Laura trató de explicar que el velo islámico no era una simple indumentaria, sino algo que simbolizaba su fe y su religión, y que era perfectamente equiparable su elección de usar hiyab a la de sus otros compañeros, que portaban colgantes de cruces en alusión a la religión cristiana. Sin embargo, Sandra reiteró su postura y le informó tajantemente de que el incumplimiento de las normas de la empresa podría acarrear en una sanción o amonestación e incluso el despido, tal y como estaba estipulado en la normativa interna de la empresa.

Pese a esto, Laura siguió usando el velo islámico, y, tras recibir varias sanciones y seguir desobedeciendo las indicaciones de Sandra, recibe finalmente una carta de despido alegando falta de disciplina y bajo rendimiento.

A raíz de esta situación, semanas después, Laura, que sufre de nuevo episodios de ansiedad que cada vez se agudizan más, decide acudir al médico donde le diagnostican depresión aguda.

A su vez, y durante esas semanas, la Asociación para la Defensa del Velo Islámico emprende una campaña de boicot a los productos distribuidos por Maca, S.A., lo que conlleva un descenso de las ventas de la sociedad del 50%.

Tras consultar con un abogado, Laura decide emprender acciones legales contra la empresa Maca, S.A., alegando despido improcedente por razones de discriminación religiosa. La empresa, por su parte, contacta con sus abogados para emprender acciones contra la Asociación para la Defensa del Velo Islámico.

CUESTIONES

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

3. DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Hechos:

Laura González trabaja como dependienta en los almacenes de ropa Maca S.A., empresa que exige el uso de uniforme a sus trabajadores. Laura decide convertirse al Islam y adoptar el uso del velo islámico (hiyab) en todos los ámbitos de su vida. Antes de acudir a trabajar con el velo, Laura comenta la situación a la encargada de recursos humanos, la cual le asegura que no existe ningún tipo de problema. Pasada una semana, la empresa le comunica que debe dejar de acudir a trabajar con el velo, por ir en contra de las normas internas de uniformidad de la empresa. Con este motivo, es sancionada en varias ocasiones y finalmente despedida. La empresa no ha actuado igual con trabajadores que portan cruces o vírgenes durante su jornada laboral.

3.1 Base jurídica de Laura González para interponer demanda contra Maca S.A:

3.1.1 Aspectos procesales:

Antes de entrar en el fondo del asunto, cabe señalar que los órganos jurisdiccionales que van a conocer del asunto serán los del orden social, en concreto los Juzgados de lo Social. En nuestro caso, se interpone demanda por despido improcedente, por lo que será de aplicación el artículo 2 apartado a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, *reguladora de la jurisdicción social*¹. En virtud de este artículo, los órganos jurisdiccionales de lo social conocerán de las cuestiones litigiosas que se den entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo. Siguiendo el artículo 6 de la LOJS, los Juzgados de lo Social serán los que conozcan del asunto, al no estar entre las competencias asignadas a otros órganos. No tenemos información suficiente para decretar la competencia territorial, pero sí señalar que como dictamina el artículo 10 apartado 1 de la misma Ley (LOJS), será competente el juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

Se trata de la modalidad procesal o proceso especial de impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato. Estos procesos especiales se refieren a materias concretas, siendo de aplicación las correspondientes normas especiales y en segundo lugar, los preceptos que regulan el proceso ordinario². Según el artículo 103.3 LOJS, sobre el proceso especial de impugnación de despido y sanciones: “Las normas del presente capítulo serán de aplicación a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual”. Como en el caso que estamos analizando la parte demandada también sufre vulneración de sus derechos fundamentales (modalidad procesal regulada en el artículo 177 LOJS), debemos prestar atención a lo dispuesto en el artículo 184 LOJS³. Según este artículo “No

¹ BOE núm245, de 11 de octubre de 2011; en adelante LOJS

² GARCÍA NINET, J.I.: *Derecho del trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2014, p.300.

³ ALBIOL ORTUÑO, M.: *Derecho procesal laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p.361.

obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, (...) las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo (...) se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”. Por lo tanto, deberá remitirse la modalidad procesal al conocimiento de impugnación de despido junto a la “reclamación de la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas”.⁴

Merece especial atención la caducidad de la acción de despido. En virtud del artículo 103 de la LOJS: “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”. Por lo tanto, debemos fijarnos en los plazos a la hora de presentar la demanda, ya que no pueden pasar más de 20 días, empezando a contar desde el día siguiente hábil al que se produjo el despido. En el caso que estamos estudiando no especifica los días concretos que pasaron desde que la demandante recibe la carta de despido. Puede ampliarse dicho plazo con la presentación de solicitud de conciliación o de mediación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente. Esta presentación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación⁵.

En cuanto a la legitimación, Laura González está completamente legitimada para emprender acciones legales contra la empresa, ya que ha sido la parte despedida y que ha visto perjudicados sus intereses (además de la titular del derecho a la libertad religiosa). Este derecho se ha visto vulnerado, como demostraremos más adelante.

3.1.2 El derecho a la libertad religiosa:

A Laura G. se le niega el uso del velo islámico durante su jornada laboral alegando que la política de la empresa prohibía cualquier indumentaria que no formase parte del uniforme. No debemos considerar el hiyab como una moda o una indumentaria estética, sino como una manifestación del derecho de libertad religiosa reconocido tanto en la legislación internacional, como la española.

En el ámbito internacional, podemos encontrarnos con multitud de textos en los que se reconoce este derecho:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶, cita en su artículo 18 que “toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”.

⁴ Artículo 26.2 LOJS.

⁵ Artículo 65.1 LOJS.

⁶ BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

- Casi en los mismos términos, también podemos encontrarnos con el reconocimiento de este derecho en el artículo 9 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales⁷.
- Asimismo, en el artículo 10 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁸.

En la legislación española, la regulación fundamental se encuentra en el artículo 16.1 de la Constitución Española⁹ cuando establece: “Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y de las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Parece que reconoce un solo derecho cuando realmente son dos derechos autónomos.¹⁰ El Tribunal Constitucional ha diferenciado sus contenidos calificando la libertad ideológica como “ la facultad individual de adoptar una determinada posición intelectual ante la vida y cuando le concierne, y a representar o enjuiciar la realidad según sus personales convicciones”¹¹. En cambio, el derecho de libertad religiosa se refiere al “conjunto de creencias y prácticas, tanto individuales como sociales, relativas a lo sagrado, en general, y a lo trascendente o divino, en particular”¹²

Como establece la Constitución Española en su artículo 53, el derecho de libertad religiosa está sometido a reserva de ley, por lo que sólo puede ser regulado por normas con rango de ley¹³. En función a este mandato, el derecho de libertad religiosa se desarrolla mediante la Ley Orgánica 7/1980 de Libertad Religiosa, de 5 de julio de 1980¹⁴. En su artículo 2.1 a) se estipula el contenido del derecho de libertad religiosa: profesar las creencias religiosas elegidas o no profesar ninguna, cambiar de religión, manifestar sus creencias o no declarar sobre ellas.¹⁵ De esta forma, la Ley de Libertad Religiosa logra extender la tutela del derecho de libertad religiosa a ciertas expresiones del acto de fe. Estas expresiones, pueden producirse desde una dimensión externa y por lo tanto, conllevan una manifestación hacia el exterior, sin reservarse al ámbito de lo estrictamente privado.¹⁶ Como establece el TC en la Sentencia 34/2011, de 28 de marzo de 2011¹⁷, la libertad religiosa “tiene una doble dimensión, interna y externa. Así, según dijimos en la STC 177/1996¹⁸, de 11 de noviembre, la libertad religiosa “garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculando a la propia personalidad y dignidad individual” y asimismo, junto a la dimensión interna, esta libertad “incluye también una dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros.”

⁷ BOE núm. 108, de 6 de mayo de 1999.

⁸ DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

⁹ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978; en adelante CE.

¹⁰ PORRAS RAMÍREZ, J.M.: *Derecho de la libertad religiosa*, Tecnos, Madrid, 2013, p. 20.

¹¹ STC núm. 120/1990 de 27 de junio de 1990 [RTC 1990\120]

¹² STC núm. 46/2001 de 15 de febrero de 2001 [RTC 2001\46]

¹³ FERREIRO GALGUERA, J.: “Libertad religiosa e ideológica: garantías procesales y tutela penal”, *VI Anuario de A Coruña*, Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, 2002, p. 374.

¹⁴ BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980.

¹⁵ ARECES PIÑOL M.T.: “¿El velo integral, burka y niqab, queda amparado por el legítimo ejercicio de la libertad religiosa?”, *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 26, 2011, p.2.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ STC núm. 34/2011, de 28 de marzo de 2011 [RTC 2011\34].

¹⁸ STC núm. 177/1996, de 11 de noviembre de 1996 [RTC 1996\177].

Queda claro que la utilización del hiyab forma parte de la dimensión externa de la manifestación del derecho de libertad religiosa de la trabajadora, al haber una clara relación entre su confesión religiosa y su manifestación de cara al exterior. Por lo tanto, la empresa Maca S.A, está violando el derecho de la trabajadora a ejercerlo.

3.1.3 La no discriminación por razón de religión:

Estrechamente relacionado con el derecho de libertad religiosa, se encuentra el derecho de no discriminación, en concreto, por motivos religiosos.

En el ámbito nacional, la CE también prohíbe en su artículo 14 cualquier tipo de discriminación, entre los que se encuentra la discriminación por motivos religiosos. Para diferenciar entre un trato justificado y otro discriminatorio, hay que tener en cuenta: la desigualdad de los supuestos de hecho; la finalidad constitucionalmente legítima; la congruencia entre el trato desigual, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue; la proporcionalidad entre todos estos factores. La discriminación en las relaciones laborales, se prohíbe en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de Trabajadores (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.)¹⁹

Este tipo de discriminación (por motivos de religión) también está prohibida en todos los Tratados Internacionales, junto al reconocimiento del derecho de libertad religiosa como ya vimos anteriormente. El artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²⁰ establece que el Consejo podrá adoptar las acciones necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de religión. En el plano laboral, nos encontramos con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*²¹. Esta Directiva tiene como objeto delimitar 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”.²² El concepto de discriminación según esta Directiva abarca tanto la discriminación directa, como la discriminación indirecta. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa cuando una persona, ante la misma situación, es tratada de forma menos favorable que otra. En cambio, se trata de discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica ocasiona un perjuicio a personas, entre otros casos, con una determinada religión o convicción. En el caso que estamos analizando existe una clara discriminación por razón de religión o ideología. Se trata de discriminación directa, ya que el acto de llevar el velo islámico como manifestación de su libertad religiosa no está permitido por no cumplir la uniformidad de la empresa. Esto es así hasta el punto de que acaba despedida de su puesto de trabajo, situación que no se da respecto a sus compañeros, que sí portan cruces u otras manifestaciones de su fe religiosa.

Cabe resaltar el artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE, que establece en su primer apartado que “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

¹⁹ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015; en adelante ET.

²⁰ DOUE 83/47 de 30 de marzo de 2010; en adelante TFUE.

²¹ BOE núm. 303, de 2 de diciembre del 2000.

²² Artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000.

relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 (de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual) 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.” Sobre la interpretación de este artículo se ha pronunciado el Tribunal Europeo de Justicia, declarando lo siguiente: “El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de esta Directiva”. En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir 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 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, extremos que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.”²³

Por lo tanto, según la doctrina del TJUE no habrá discriminación directa cuando exista una norma interna de neutralidad empresarial que prohíba explícitamente el uso de cualquier signo religioso, filosófico o político. Pero sí puede existir discriminación indirecta (correspondería al órgano jurisdiccional nacional determinarlo) si la obligación produce un perjuicio particular a aquellas personas que profesen una determinada religión o convicciones.

También el Tribunal Europeo de Justicia se ha pronunciado sobre si tener en cuenta los deseos de un cliente que prefiere que las trabajadoras que lo atiendan no lleven velo es un requisito profesional esencial y determinante en el sentido del artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE. Según el TJUE, no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante, y por lo tanto, no permite descartar la existencia de discriminación.²⁴

Aplicándolo al supuesto de análisis, como dictamina El Juzgado de lo Social de Palma en su sentencia del 6 de febrero de 2017²⁵ “...en este caso, no existe en la empresa una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos ni posicionamiento alguno al respecto. Para la empresa es una cuestión meramente estética, que ciertamente tiene relevancia en cuanto expresión de su imagen.” Esto también podríamos aplicarlo al caso de Laura G. debido a que en la normativa interna de la empresa Maca S.A. no aparece ninguna referencia a símbolos religiosos, sólo la prohibición de portar indumentaria que no forme parte del uniforme. Además, siguiendo la doctrina del TJUE, como dicha norma de neutralidad no existe, hay discriminación directa hacia las trabajadoras con velo. Como hemos aclarado anteriormente, el velo islámico o hiyab no puede ser considerado como una indumentaria cualquiera, sino una clara manifestación externa de su derecho a la

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, asunto C-157/15 de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\23].

²⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, asunto C-188/15 de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\24].

²⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca núm. 31/2017, del 6 de febrero [AS 2017\8].

libertad religiosa. Dicha libertad, no puede ser objeto de más restricciones que las que establece nuestra Constitución “ las que sean necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.”²⁶

3.2 Libertad religiosa y uniformidad en el ámbito laboral:

El conflicto de intereses trabajador-empresario puede darse de muchas formas diferentes. Un ejemplo de ello es el establecimiento de uniformidad, que restringe la libertad de apariencia del trabajador. En general, el trabajador tiene la libertad de adoptar la apariencia externa que quiera, pero esto puede entrar en conflicto con los intereses del empresario, que puede restringir esta libertad mediante una norma, un convenio colectivo o una costumbre²⁷. Estas restricciones también pueden provenir de una regulación estatal, como podría ser el caso de normas de seguridad o de prevención de riesgos laborales. Además del cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador está obligado a acatar dichas normas. En caso de incumplimiento, el empresario está legitimado a imponer sanciones y en los casos más extremos, el despido²⁸. El empresario debe ejercer su poder de decisión siempre de forma proporcionada y siguiendo el principio de buena fe. No cabe duda que los uniformes que persiguen fines de prevención de la salud o de seguridad están totalmente justificados, ya que buscan proteger el derecho a la vida y a la salud.²⁹ Otro de los motivos del uso de uniforme es el contacto con los clientes en trabajos que son de cara al público. En estos casos el uniforme se usa como imagen de la empresa, con el objetivo de crear una asociación al servicio que llevan a cabo. Según el TSJ de Madrid, no constituye un derecho del trabajador utilizar el uniforme que quiera, pues tiene como exigencia llevar el uniforme de la empresa. En otro caso incurrirá en desobediencia, que puede ser castigada con sanción³⁰.

En el ámbito de las relaciones laborales siempre va a existir un conflicto de intereses entre el derecho del trabajador de ejercer su libertad religiosa, y los intereses del empresario. El ejercicio de la libertad religiosa en este ámbito puede consistir en la libertad de expresión de las propias opiniones religiosas o en el ejercicio de actividades religiosas, ambas en el campo empresarial, sin que dicho ejercicio pueda impedir el correcto desempeño de las prestaciones laborales.³¹

Además, existe la prohibición de no discriminación en el ámbito laboral por motivos religiosos. El ET en su artículo 4.2. apartado c) establece que los trabajadores tienen derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”. A su vez el artículo 17.1 del ET entiende por nulos todos los preceptos reglamentarios, cláusulas, pactos o decisiones unilaterales del empresario que sean discriminatorios, aludiendo a la discriminación en materia religiosa, entre otras.

En relación a los uniformes, merece especial atención el uso de simbología religiosa durante la jornada laboral. Como ya hemos determinado, su uso es la manifestación

²⁶ Artículo 16.1 de la Constitución Española.

²⁷ Artículo 20 del ET.

²⁸ Artículos 54 y 58 del ET.

²⁹ ESCUDERO RODRÍGUEZ R.: *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, p.116.

³⁰ STSJ de Madrid, núm. 578/2001, de 18 de julio de 2001 [AS 2001\3874].

³¹ PORRAS RAMÍREZ, J.M.: *Derecho de la libertad... op cit*, p.171.

externa del derecho de libertad religiosa y como tal, el empresario debería tolerarlo. Aquí también entran en conflicto los intereses del empresario, que pueden verse afectados de diferentes formas. Dependiendo del trabajo puede ser de especial importancia la imagen que los trabajadores ofrezcan, así como los efectos que conlleve no exteriorizar neutralidad hacia los clientes. Por lo tanto, hay que analizar los efectos que tiene sobre los intereses del empresario para justificar o no su prohibición. Siempre que exista una restricción debe respetar el principio de proporcionalidad. Lo ideal es que existiera un equilibrio entre la libertad organizativa del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: en las relaciones laborales privadas los trabajadores deben seguir disfrutando del ejercicio de sus derechos fundamentales, lo que debe entrar en consonancia con el derecho libertad empresarial reconocida en el artículo 38 de la CE y el artículo 20 del ET para organizar la actividad empresarial y exigir el uso de uniforme a sus trabajadores. En caso de conflicto, hay que analizar las circunstancias del caso concreto y determinar cuál de los dos derechos prevalece, sin que la prevalencia de uno anule el otro por completo (es lo que conocemos como principio de concordancia).

Cabe destacar la STSJ de Madrid de 27 de octubre de 1997³². En este caso, una trabajadora musulmana se negaba al uso del uniforme por tener que llevar una falda demasiado corta (lo que iría en contra de sus creencias religiosas). El TSJ resolvió el asunto determinando que las empresas deben adaptarse a las necesidades religiosas de sus trabajadores, pero debe existir siempre por parte de los trabajadores buena fe. Esto debe consistir en que, en el momento de firmar el contrato, el trabajador informe de su pertenencia a una determinada religión, para que la empresa decida si puede incorporar al trabajador en su actividad sin que ninguna de las partes se vea perjudicada. Por lo tanto, entra en juego la importancia de la buena fe, estableciéndose como límite al ejercicio de los derechos fundamentales. Si bien es cierto, que el empresario debe hacer un esfuerzo por tratar de cumplir las necesidades de sus trabajadores y por lo tanto, de intentar que sus trabajadores no vean vulnerados sus derechos.³³

3.3 Análisis del despido

La extinción del contrato de trabajo se regula del artículo 49 a 57 bis del ET. Se puede definir como “la ruptura del vínculo jurídico-laboral (contrato de trabajo) con el consiguiente cese definitivo de las prestaciones recíprocas a las que venían obligadas ambas partes del contrato, y por lo tanto, de la relación laboral”.³⁴ En nuestro ordenamiento jurídico la extinción del contrato laboral sólo puede producirse por las causas establecidas en la ley.

Una de las causas que extingue la relación laboral, y la que nos interesa en este caso, es el despido por voluntad del empresario. Puede tratarse de un despido objetivo, cuando se produce por alguna de las causas enumeradas en el artículo 52 del ET. En caso de que se produzca un despido objetivo, lleva aparejado el pago de una indemnización de 20 días por año trabajado. Las causas de despido objetivo son las siguientes³⁵:

³² STSJ de Madrid, de 27 de octubre de 1997 [AS 1997\3751].

³³ CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Tratamiento de la simbología religiosa en el Derecho español”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 19, 2009, p.533.

³⁴ GARCÍA NINET, J.I: *Derecho... op cit*, p. 965.

³⁵ Artículo 52 del Estatuto de Trabajadores.

-Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Por ineptitud se entiende la carencia de las facultades profesionales, ya sea por falta de preparación, o falta de actualización³⁶.

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Se exigen como requisitos: que los cambios sean razonables y que hayan pasado como mínimo 2 meses desde que se lleva a cabo la modificación o desde que finalizó la formación de adaptación a las modificaciones.

-Por faltas intermitentes de asistencia al trabajo, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.

-Necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo. Esta necesidad debe darse por causas económicas, tecnológicas o productivas.

-Insuficiencia de consignación presupuestaria.

También puede tratarse de un despido disciplinario, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador de las conductas establecidas en el artículo 54, apartado 2 del ET. De esta forma, tiene una doble naturaleza jurídica, siendo a su vez una resolución por incumplimiento y una sanción³⁷. Las causas justificativas del despido disciplinario son las siguientes:

-Faltas repetidas e injustificadas de asistencia (ausencia total) o puntualidad al trabajo (ausencia parcial). Se habla de faltas repetidas, pero no se fija el número, siendo establecido en los convenios colectivos.

-No mantener la disciplina empresarial y desobediencia. La desobediencia supone el incumplimiento de órdenes legítimas. La indisciplina requiere una actitud de rebeldía ante las normas y órdenes empresariales. Para que sea causa de despido, tiene que tratarse de una conducta injustificada que persiga una voluntad de incumplimiento.

-Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

-Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Existe transgresión de la buena fe cuando el trabajador obra fuera de los deberes de conducta o fidelidad, mientras que el abuso de confianza se produce cuando defrauda la confianza empresarial.

-La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Para establecer esta causa como causa de despido deben darse los siguientes requisitos: efectiva disminución del rendimiento, que sea continuado en el tiempo y que sea intencionado.

-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

-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. Con esta causa se persigue proteger la dignidad de las personas.

³⁶ GARCÍA NINET, J.I.: *Derecho... op cit*, p. 1036.

³⁷ *Ibidem*, p.978.

En el caso que estamos estudiando, la empresa lleva a cabo un despido disciplinario sin indemnización alguna, alegando como causas del despido la indisciplina o desobediencia y la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.

La procedencia o improcedencia de un despido debe ser proclamada por un juez, ante la impugnación del despido por parte del trabajador. La demanda por despido improcedente, debe interponerse en los casos en los que no existen causas justificadas para el despido, o en los casos en los que en el momento del despido no se lleva a cabo el pago de la indemnización que corresponda. De considerarse improcedente por el juez, sus efectos serán la condena al empresario a que elija entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización (artículo 55.4 ET y 108.1 LOJS). De considerarse procedente, el trabajador no tendrá derecho a percibir indemnización ni salarios de tramitación y la sentencia convalidará la extinción del contrato de trabajo por el despido (artículos 55.7 ET y 109 LOJS).

En cambio, la demanda por despido nulo debe interponerse cuando el trabajador ha sufrido algún tipo de discriminación que vaya en contra de la ley o que se produzca con violación de libertades o derechos fundamentales del trabajador (artículo 55.5 ET y 108.2 LOJS). También se considera nulo el despido que tenga lugar en supuestos de periodos de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural, por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, el de las trabajadoras embarazadas o después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad. En caso de decretarse despido nulo, los efectos serán la readmisión inmediata del trabajador, junto al abono de los salarios dejados de percibir. Además de estos efectos, al tratarse de un despido con vulneración de derechos fundamentales puede reclamarse en el mismo juicio indemnización por los daños y perjuicios causados por la lesión, como veremos en el apartado 4.3 del trabajo.

Dicho esto, Laura G. debe interponer demanda contra la empresa Maca S.A. por despido nulo, al ser motivado por una discriminación religiosa y violar el derecho a la libertad religiosa de la trabajadora. Como ya hemos determinado anteriormente, llevar velo es una manifestación externa de este derecho, y no puede ser negado su ejercicio por parte de la empresa, con el único fin de cumplir con las normas de uniformidad. Además, en la misma demanda debe reclamarse el pago de una indemnización por daños morales y perjuicios ocasionados a la parte demandante al verse lesionados derechos fundamentales, como veremos en la siguiente pregunta.

3.4 Conclusiones:

A la vista de todo lo comentado, concluimos que Laura está siendo privada por la empresa Maca S.A. de su derecho a la libertad religiosa en su dimensión externa. Decide acudir al trabajo voluntariamente con el velo islámico como un acto de fe o manifestación externa de sus creencias. En cambio, la empresa argumenta que va en contra de la política de uniformidad, vulnerando de esta forma el derecho de libertad religiosa y la prohibición de no discriminación directa por motivos religiosos. Dicha política sólo consiste en señalar las prendas que forman parte del uniforme, sin estar establecido ningún fin o interés empresarial de mostrarse neutral ante terceros. Por lo tanto, los intereses empresariales no se ven perjudicados porque Laura lleve el velo al trabajo, ejerciendo sus derechos fundamentales. Además, el despido de la demandante debe ser declarado nulo, ya que se produce con vulneración de dichos derechos fundamentales y con

discriminación por motivos religiosos. Por todo ello, concluimos que debe imponerse demanda por despido nulo. Junto a esta demanda debe solicitarse la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

4. INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS PSICOLÓGICOS:

Hechos:

Una vez que Laura G. comienza a acudir al trabajo con el hiyab, el comportamiento de sus compañeros comienza a cambiar, recibiendo burlas, comentarios a sus espaldas y quejas. Esto hace que Laura sufra episodios de ansiedad y reduzca su rendimiento. Además, la empresa la presiona con la imposición de sanciones por seguir llevando el hiyab durante su jornada laboral. Al no ceder ante las sanciones, Laura es finalmente despedida. Todo esto desencadena en un diagnóstico de depresión aguda.

4.1 El acoso moral laboral o “mobbing”:

No existe un concepto unívoco de acoso moral. Para llegar al concepto jurídico del acoso moral, tenemos primero que estudiar las definiciones que se han venido dando en ámbitos no jurídicos. El profesor Heinz Leymann ha definido el acoso moral en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática o recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”³⁸

Existen numerosas definiciones al respecto, pero lo que sí tienen en común todas ellas son los siguientes elementos: maltrato continuado y deliberado que cause daños al trabajador (físicos, psíquicos o patrimoniales), perseguir el objetivo de expulsar a la víctima de su situación laboral creando un entorno intimidatorio y humillante, y que dichas actuaciones vayan en contra de la dignidad del trabajador.³⁹ Dependiendo del autor, se le dará más importancia a unos aspectos que a otros. Por lo tanto, debemos tener claro que se trata de una violencia psicológica extrema, intensa y sistemática, no identificándose con una conducta arbitraria (estableciéndose como media una vez por semana y durante más de seis meses⁴⁰), aunque debería ser suficiente con el carácter reiterado y continuado del acoso. Además, debe tener lugar en el trabajo y debe producir

³⁸ VELÁZQUEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o <<mobbing>>” *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 17, 2002, p.1.

³⁹ GASCO-GARCÍA, E.: “Acoso moral laboral o “mobbing” en *Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, Cuenca, 2011, p. 5.

⁴⁰ Nota Técnica Preventiva núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009.

un daño físico o moral. También debe perseguir la marginación del trabajador o la búsqueda de que abandone su situación laboral.⁴¹

La definición de acoso moral incluye dos tipos de comportamiento que pueden tener un trato jurídico diferente: en primer lugar, el calificado como *bossing*, que podemos definir como la persecución y acoso ejercida por el empresario o sus representantes frente a un trabajador o trabajadores, motivada por diferentes causas; y en segundo lugar, el denominado *mobbing*, que hace referencia a la persecución y acoso que unos trabajadores, que ocupan una posición de facto superior, ejercen frente a otros trabajadores, ante la impasividad de la empresa.⁴²

Cabe resaltar que España carece de regulación específica en este ámbito, es decir que no existe a día de hoy una norma específica para este tipo de acoso. Sin embargo, esto no quiere decir que no exista protección jurídica frente al acoso moral. La CE sí que tutela determinados derechos fundamentales que pueden vulnerarse cuando tiene lugar el acoso moral, como la dignidad de la persona humana (artículo 10.1 CE), principio general de no discriminación (artículo 14 CE), integridad física y moral (artículo 15 CE), propia imagen (artículo 18.1 CE) y libertad de expresión (recogido en el artículo 20.1.a CE).⁴³ También el Código Penal⁴⁴ contiene en su artículo 173.1 en su párrafo 2 un tipo delictivo que castiga a quien dentro de una relación laboral o funcional, prevaleciéndose de su relación de superioridad realice contra otros actos hostiles o humillantes. La posible víctima de acoso moral en el ámbito laboral puede ampararse en El Estatuto de Trabajadores para su defensa, como desarrollaremos más adelante.

La jurisprudencia de los últimos años ha ido creando un concepto jurídico de acoso laboral.⁴⁵ El Tribunal Superior de Justicia de Navarra⁴⁶, lo define como una forma de acoso en que una o varias personas se comportan abusivamente, con palabras y gestos, creando un mal clima laboral. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco⁴⁷ lo basa en un “trato vejatorio continuado”. Según el Juzgado de lo Social de Vigo, “viene considerándose el *mobbing* o acoso moral, como una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de la misma”⁴⁸.

A la vista de estas definiciones, podemos decir que Laura G. sufre acoso moral, tanto por parte de sus trabajadores (*mobbing*), al tener que soportar burlas, comentarios despectivos y quejas desde la fecha en que comienza a acudir al trabajo con el velo, como por parte de la empresa (*bossing*) que una vez que la empresa le da autorización para portar el hiyab en su jornada laboral, cambia drásticamente de parecer alegando que va en contra de la política de uniformidad de la empresa. De esta forma, comienzan a presionar a Laura G. amenazándola con sancionarla e incluso despedirla, como establece la normativa interna de la empresa. Ante su negativa a renunciar a ejercer su derecho a la

⁴¹ GASCO-GARCÍA, E.: “Acoso moral...*op cit*, pp.7-8.

⁴² CASAS PLANES, M.D.: *La Responsabilidad Civil del Empresario Derivada de Accidentes Laborales: en Especial por Acoso Moral o Mobbing*, Thomson Reuters, Pamplona, 2013, pp.100-101.

⁴³ GASCO-GARCÍA, E.: “Acoso moral... *op cit*, p. 10-11.

⁴⁴ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 28 de 24 de noviembre de 1995.

⁴⁵ CUBILLO RODRÍGUEZ, C.: *Tratamiento jurídico del mobbing*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008, pp. 38-40.

⁴⁶ STSJ de Navarra de 30 de abril de 2001 [AS 2001\1878] y 18 de mayo de 2001 [AS 2001\1821]

⁴⁷ STSJ del País Vasco de 26 de febrero de 2002 [AS 2002\2932]

⁴⁸ SJS de Vigo de 28 febrero de 2002 [AS 2002\634]

libertad religiosa, tiene que enfrentarse a ser sancionada en varias ocasiones, lo que desencadena en la recepción de una carta de despido justificada en su falta de disciplina y bajo rendimiento. También es parte del acoso, la actitud pasiva de la empresa frente al *mobbing* que sufrió la trabajadora por parte de sus compañeros desde comenzó a llevar hijab.

4.2 Posibles acciones judiciales de la víctima ante el acoso:

Una persona que sufra este tipo de acoso, siempre que no sea en el ámbito de las administraciones públicas, tiene las siguientes vías de defensa:

En primer lugar, se podrían emprender acciones ante la jurisdicción penal: aunque el acoso laboral no está tipificado como delito autónomo, podría encuadrarse dentro otras figuras delictivas. Esta acción iría en contra del agresor, ya sea otro trabajador o el empresario, siendo la empresa el responsable subsidiario. Podría acusarse a dicho agresor de haber sometido a la víctima a un trato degradante que menoscabe su integridad moral (el tipo delictivo del artículo 173.1 CP) o cualquier otra conducta que hubiera realizado durante el acoso. También podría encuadrarse como un delito de lesiones, en caso de producirse un menoscabo a su salud física o mental.

En segundo lugar, podrían emprenderse acciones ante la jurisdicción social: el trabajador que sea víctima de acoso, puede libremente resolver el contrato por incumplimiento contractual del empresario al amparo del artículo 49.1.j) del ET. Cuando el acosador es el propio empresario, en virtud del artículo 50.1.a) del también citado ET puede extinguirse el contrato a causa de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que vayan en contra de la dignidad del trabajador. Si el empresario lleva a cabo una actitud pasiva frente al acoso sufrido por el trabajador, el apartado aplicado sería el c), al no tomar las medidas necesarias para acabar con el acoso.⁴⁹ Además de la extinción del contrato de trabajo, podría reclamarse la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados. Siempre que se alegue que se ha producido un atentado contra cualquiera de los derechos fundamentales antes citados, se debe probar y demostrar la real existencia del daño. En caso de que el trabajador no quiera poner fin al contrato laboral, puede solicitarse que se condene al agresor al cese inmediato de su conducta.

En tercer lugar, también se podría acudir a la jurisdicción civil: sería posible emprender acciones de responsabilidad extracontractual contra el acosador, por los daños causados por sus actos u omisiones (art. 1902 y 1903 Código Civil).

Por último, también hay que hacer referencia al reconocimiento del acoso moral como causa del accidente de trabajo. Según la disposición adicional primera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las definiciones de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común no tienen efectos en materia de Seguridad Social. Según la Ley General de la Seguridad Social, son accidentes de trabajo “las enfermedades que contraiga el trabajador (...) con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.”⁵⁰ Este artículo ha hecho que sea muy discutida la calificación de los trastornos psíquicos causados por stress o acoso moral como accidentes laborales. Existe doctrina que se pronuncia al respecto, reconociendo las enfermedades psíquicas como accidentes de

⁴⁹ PASCUCCI DE PONTE, E.: “El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad”, *Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales Saberes*, vol.2, 2004, p. 13.

⁵⁰ Artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social; en adelante LGSS.

trabajo. Un ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 2 de noviembre de 1999⁵¹, en la que la situación de agotamiento psíquico o *burn-out* se identifica como accidente de trabajo, al establecer que “ha acreditado la naturaleza del padecimiento y su conexión directa y exclusiva con la prestación laboral, por lo que resulta clara la aplicación al caso de los preceptos citados y la consideración de la incapacidad temporal como accidente laboral”. También hay numerosas sentencias que identifican la depresión como accidente laboral, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 24 de enero del año 2000⁵², en la que se determina que la depresión sufrida por una trabajadora a causa del acoso sexual producido en el trabajo es un accidente laboral cuando dice “la enfermedad que sufre deviene como consecuencia del trabajo, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece”. Por lo tanto, la doctrina del TSJ viene a señalar que ha de calificarse como accidente de trabajo, aquel en el que concurra de alguna forma una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante.

En caso de que reconozcamos el acoso moral como accidente de trabajo, podría reclamarse indemnización por la vía penal, cuando la empresa comete un hecho calificado como delito o falta; indemnización por la vía civil, cuando exista responsabilidad extracontractual (artículo 1903 CC); o indemnización por la vía social, cuando se incumplan las obligaciones de seguridad por el empresario.

4.3 Indemnización complementaria al despido:

Al tratarse de un caso de despido nulo, por darse vulneración de derechos fundamentales, puede reclamarse en el mismo juicio indemnización por los daños morales y perjuicios causados por la lesión de derechos. Se reconoce en el artículo 26.2 y 183 LOJS⁵³:

- El artículo 26.2 LOJS determina la prohibición de acumulación, que “se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184.”
- En virtud del artículo 183 LOJS, cuando se declare la existencia de vulneración de un derecho fundamental “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”.

En definitiva, la demanda debe cuantificar la indemnización pretendida y en su caso, determinarse en función del daño moral causado y de los daños y perjuicios sufridos (artículo 183 y 26.2 LOJS). (STS de 1 de octubre de 2008⁵⁴) (STS de 12 de junio de

⁵¹ STSJ del País Vasco del 2 de noviembre de 1999 [AS 1999\4212]

⁵² STSJ de Galicia del 24 de enero del 2000. [AS 2000\60]

⁵³ ALBIOL ORTUÑO, M: *Derecho Procesal...op cit*, p. 251.

⁵⁴ STS de 1 de octubre de 2008 [RJ 2008\7362]

2001⁵⁵ entiende que “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”).

4.4 Conclusiones:

A la vista de lo todo lo anterior, queda totalmente acreditado que Laura G. tome medidas contra la empresa Maca S.A. por los daños psicológicos causados a su persona.

En primer lugar, queda demostrado que la trabajadora es víctima de acoso moral, tanto por parte del resto de trabajadores con sus comportamientos (burlas, quejas, malos comentarios y otras actitudes análogas), como por parte de la empresa que ejerce una política de presión y acoso continuado (amenazas con sanciones y despido, que finalmente han sido llevadas a cabo), además de mostrar una actitud pasiva frente al acoso sufrido por la trabajadora frente al resto de sus compañeros (sin tomar ninguna medida al respecto). Este maltrato continuo y deliberado casusa daños psíquicos acreditados en Laura G., la cual dispone de todos los partes médicos de los cuadros de ansiedad sufridos a lo largo del tiempo. Estos episodios continuos, desencadenan en el diagnóstico de una depresión aguda. Por lo tanto, la situación sufrida por la trabajadora reúne todos los elementos fundamentales del acoso moral antes descritos: se ha producido un maltrato en el ámbito laboral, ha causado daños psíquicos y se ha realizado con el fin de expulsar a la víctima de su situación laboral por el simple hecho de llevar el velo. Este maltrato se genera a través de la creación de un entorno intimidatorio y humillante que va fundamentalmente en contra de su dignidad como persona. Por lo tanto, la trabajadora podría optar por demandar a la empresa por este acoso, siguiendo cualquiera de las vías vistas anteriormente. Debe demostrarse la relación causal entre dichos daños y el acoso sufrido y la existencia real del daño. Para ellos debe utilizar testigos, emails, partes médicos y todas las pruebas de las que pueda disponer.

En segundo lugar, si consideramos que el acoso moral es considerado un accidente de trabajo (como defiende numerosa doctrina vista anteriormente) la trabajadora tiene derecho a solicitar indemnización por daños y perjuicios por diferentes vías.

Por último, la trabajadora podrá reclamar en la misma demanda de impugnación del despido, indemnización por los daños morales causados a su persona en virtud del artículo 26 y 183 de la LOJS. La finalidad de esta indemnización es la de resarcir a la víctima y restablecer su integridad en la medida de lo posible.

5. DERECHO COMPARADO Y LA PROBLEMÁTICA DEL VELO INTEGRAL:

Hechos:

Se plantea el mismo caso, pero la trabajadora lleva burka o nikab.

⁵⁵ STS de 2 de junio de 2001 [RJ 2001\5931]

5.1 Delimitaciones conceptuales y vulneración de DDF: F:

Antes de entrar a analizar jurídicamente la respuesta, vamos a delimitar la diferencia entre el *hiyab* y otros tipos de velos más restrictivos⁵⁶.

El *hiyab*, es el conocido como velo islámico y el más común en Occidente. Cubre sólo el cabello y el cuello, dejando al descubierto el rostro de la mujer.

El *burka* es una prenda originaria de Afganistán, que tapa al completo el cuerpo de la mujer. El rostro se tapa con una rejilla tupida que deja ver y respirar.

El *nikab* se utiliza en los Países del Golfo Pérsico, Siria y Jordania. Consta de dos partes, un velo que cubre la cabeza, dejando libres los ojos, y una túnica que tapa el cuerpo y que puede llegar hasta los pies.

Estas indumentarias tienen una significación religiosa. Pueden ser llevados con el objetivo de que su convicción religiosa sea respetada, ejerciendo su derecho de libertad de conciencia y religión. Las diferencias evidentes de longitud y de forma no pueden hacernos olvidar el significado común que comparten⁵⁷. Por lo tanto, el velo y sus variantes significan mucho más que una simple indumentaria, del que no necesariamente emerge una relación de sumisión de la mujer.⁵⁸ Para entender su significado, debemos acudir a la Sharia. La Sharia es la ley que se aplica a todos los musulmanes, considerada una de las normas más importantes a seguir por los fieles musulmanes. En ella se reconoce el principio general de Al-hijab, que implica el deber de modestia y discreción en el vestir y en el comportamiento, tanto para hombres como para mujeres. Este término de modestia en la vestimenta no surge del Islam, sino que apareció en la antigua India y Persia.⁵⁹ Del Corán se deduce que la modestia en el vestir no tiene como fin el aprisionamiento de las mujeres, sino la protección del mismo a causa de su mayor vulnerabilidad. Portar estas vestimentas de contenido religioso, es una manifestación externa del derecho de libertad religiosa, que puede entrar en conflicto con otros derechos fundamentales:

Se puede defender que el *burka* o *nikab* difaman a la mujer respecto al hombre, yendo en contra del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer. En España la CE de 1978 hace referencia en varias ocasiones al principio de igualdad, aunque la mención expresa de la mujer es bastante pobre⁶⁰. En su artículo 1 establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. En su artículo 9.2 hace referencia al deber de los poderes públicos de promover la libertad e igualdad de los individuos. Por último y más importante, el artículo 14 de la CE establece un principio genérico de igualdad, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación, entre la que se encuentra la discriminación por razón de sexo. A partir de este artículo, se extiende el principio de igualdad al resto de ámbitos, como el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En base a esto, el Tribunal Constitucional⁶¹ determina que: “El art. 14 CE persigue la interdicción de determinadas diferencias contrarias a la dignidad de la persona, entre las que se encuentra la expresa prohibición de la discriminación por razón de sexo (...). La referencia al sexo en el art. 14 CE implica también la decisión constitucional de acabar con una histórica

⁵⁶ TAMZALI, W.: *El burka como excusa*, Saga, Barcelona, 2010, p.122.

⁵⁷ *Ibidem*, p.67.

⁵⁸ CAMARERO SUÁREZ, V.: *El velo integral y su respuesta jurídica en democracias avanzadas europeas*, Tirant, Valencia, 2012, p. 15.

⁵⁹ *Ibidem*, p.17.

⁶⁰ RUBIO MARÍN, R.: *Mujer e igualdad: la norma y su aplicación. (Aspectos constitucionales, penales y civiles)*, Tomo 1, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 1999, p. 4.

⁶¹ STC núm. 28/1992 de 9 de marzo de 1992 [RTC 1992\28].

situación de inferioridad atribuida a la mujer también en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo, por lo que son constitucionalmente legítimas aquellas medidas que tienden a compensar una desigualdad real de partida. De modo que el precepto constitucional que prohíbe la discriminación por razón de sexo ha de ser interpretado sistemáticamente con otros preceptos constitucionales, en particular con el art. 9.2 CE que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres en relación con los hombres sea real y efectiva”. Este derecho también está reconocido en el ámbito comunitario. Destacamos el artículo 19 del TFUE, en el que se establece que el Consejo podrá adoptar las acciones necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. Además, la Unión se fundamenta en la igualdad entre el hombre y la mujer, en base al artículo 2 del Tratado de la Unión Europea⁶². En el Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979⁶³, en la que los Estados parte (entre los que se encuentra España) condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, ampliando sus derechos a ámbitos como el político, laboral, educación, sanidad y economía. En esta Convención de las Naciones Unidas entiende por discriminación contra la mujer: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”⁶⁴. El uso del velo exclusivamente por la mujer hace que nos encontremos ante una discriminación de género, en el sentido de que la mujer ve anulados derechos fundamentales como el derecho a su dignidad y su integridad física.

También puede pensarse que el burka o el nikab, va en contra de la dignidad de la persona, pero lo que no podemos olvidar es que se trata de una decisión voluntaria y libre de una persona mayor de edad. Según el TEDH⁶⁵, no puede construirse la dignidad humana sin tener en cuenta la dignidad que lleva a cabo la mujer con el ejercicio libre de sus derechos fundamentales. Caso distinto sería si la mujer se viera presionada por terceras personas a llevar este tipo de velos. Aquí ya no estaríamos ante una decisión voluntaria de la mujer, por lo tanto, sí atentaría contra su derecho a la dignidad personal. En cuanto a la vulneración del derecho a la integridad física, está demostrado que llevar frecuentemente velo integral es perjudicial para la salud de las personas. Su principal perjuicio es la falta de luz solar, al tratarse de una prenda que cubre por completo el cuerpo de la mujer. La falta de vitamina D proveniente de la luz solar puede producir diversas enfermedades.

La libertad de la persona de vestir como le plazca no aparece regulada en ningún sitio, ya que se trata de una aplicación del derecho a la libertad individual reconocida en el artículo 9 de la Constitución Española. En este sentido, cualquier limitación se tiene que fundamentar en el conflicto con otro derecho fundamental⁶⁶, como cualquiera de los vistos anteriormente.

⁶² DOUE 83/13 de 30 marzo de 2010.

⁶³ BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984, pp 7715 a 7720.

⁶⁴ Artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁶⁵ STEDH de 17 de febrero de 2005, Caso K.A y A.D. contra Bélgica [TEDH 2005\15].

⁶⁶ ARECES PIÑOL, M.T.: “El velo integral, burka y niquab...*op cit*, p. 45.

Tampoco podemos olvidarnos de la seguridad pública, ya que ir completamente tapado dificulta la identificación de la persona. Según el artículo 20 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, de protección de la seguridad ciudadana⁶⁷: “Los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad podrán requerir, en el ejercicio de sus funciones de indagación o prevención, la identificación de las personas y realizar las comprobaciones pertinentes en la vía pública o en el lugar donde se hubiere hecho el requerimiento, siempre que el conocimiento de la identidad de las personas requeridas fuere necesario para el ejercicio de las funciones de protección de la seguridad que a los agentes encomiendan la presente Ley y la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”. Nada nos dice este artículo sobre que no se pueda ir tapado, simplemente obliga a destaparse si se le requiere su identificación por las Fuerzas del Estado.

5.2 Velo integral en Europa:

La presencia cada vez mayor en los ámbitos públicos y privados de personas con indumentarias que manifiestan sus creencias religiosas hace que sea necesaria una respuesta por parte de los países democráticos. Respecto al burka y al nikab nos encontramos con diferentes posturas.

Hay que prestar especial atención a Francia, donde se ha prohibido el uso del burka en todos los espacios públicos.⁶⁸ La ley francesa número 2010-1192 de 11 de octubre prohíbe el disimulo del rostro en los espacios públicos, sin que pueda restringirse el ejercicio del derecho de libertad religiosa en los lugares de culto abiertos al público (como aclara el Consejo Constitucional francés). En sus formulaciones previas, la Asamblea Nacional francesa niega la consideración del velo integral como símbolo religioso y lo identifica como una forma de opresión y de negación de la libertad de la mujer. Para la Asamblea el hecho de prohibir el velo integral es la respuesta necesaria para liberar a la mujer. La prohibición del velo integral es desproporcionada si tiene como único fin la seguridad pública y la igualdad de género. Es una medida excesiva ya que produce una fuerte lesión del derecho de libertad religiosa, frente a la posible leve mejora que se pueda producir de la seguridad y de la posición de la mujer musulmana con la prohibición.

Otros países europeos como Bélgica y Holanda tienen una regulación cercana a la de Francia. Aunque con alguna diferencia en cuanto a las sanciones, ambos países prohíben el uso del velo integral en espacios públicos para preservar la seguridad ciudadana. Suiza en cambio, persigue con su regulación el mantenimiento de la seguridad pública parcial, sin que afecte a todos los espacios públicos.

En España, el uso del velo integral es muy poco frecuente. La polémica surge cuando algunos municipios prohibieron en sus Ordenanzas municipales el uso del burka en edificios públicos. Los primeros Ayuntamientos fueron Lérida y Barcelona, a los que se unieron otros, principalmente catalanes. Poco después, el TSJ de Cataluña⁶⁹, en su sentencia de 7 de junio de 2011 los declaró incompetentes para regular el ejercicio de un derecho fundamental en los espacios municipales. El Tribunal identifica el velo no integral como “una manifestación de una creencia o convicción ideológica o religiosa y, por tanto, un signo de tal carácter”. Según Cañamares “En relación a este

⁶⁷ BOE núm. 46, de 22 de febrero de 1992.

⁶⁸ ALÁEZ CORRAL, B.: “Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 28, 2011, p.488

⁶⁹ STSJ de Cataluña núm. 489/2011 de 7 de junio de 2011 [JUR 2011\291592]

pronunciamiento judicial, (...) una prohibición del velo integral a la mujer que lo porta, incluso a la que pretende acceder a un determinado ámbito o espacio público, nunca puede justificarse como secundaria o accesorio, pues limita de forma radical el ejercicio de un derecho fundamental”⁷⁰

5.3 Burka o nikab en el ámbito laboral:

El derecho de libertad religiosa individual puede encontrarse con limitaciones en ámbitos como el laboral. En España tenemos doctrina respecto al velo en el ámbito laboral, pero no respecto al burka, por su escasa existencia.

Si bien es cierto que el hiyab sólo cubre el cabello de la mujer, dejando al descubierto el rostro, el burka y el nikab van mucho más allá tapando por completo a la mujer, sin permitir ningún tipo de identificación. En ámbitos como el laboral, y más si se trata de trabajos que se desarrollan de cara al público, es indispensable ofrecer una buena imagen y establecer una relación de confianza con el cliente, muy difícil de conseguir si se lleva la cara completamente tapada. No podemos olvidar que a pesar de esto, no se le puede negar a una persona el ejercicio de un derecho fundamental como el de libertad religiosa, pero tampoco puede verse anulado el derecho de libertad empresarial.

Parece lógico que el burka o el nikab no cumplen de ninguna forma los códigos de vestimenta que puedan estar establecidos por las empresas, ya que además del rostro, llevan el cuerpo tapado. Las diferencias con el velo en este sentido, son sustanciales. De esta forma, causa un claro perjuicio de los intereses de la empresa, que puede ver disminuidos sus beneficios debido a la posible pérdida de clientes por falta de confianza o por no mostrar una correcta imagen. Aquí vuelve a entrar en juego el principio de buena fe del que anteriormente hablamos, ya que los trabajadores deberían comunicar su pertenencia a una determinada religión (aunque no exista la obligación de confesión) y lo que eso conlleva, con el objetivo de que el empresario decida si puede encajar a la trabajadora a su actividad empresarial.

El empresario debe hacer un esfuerzo por tratar de integrar a estas trabajadoras en puestos que minimicen el conflicto de intereses de ambas partes (con el fin de que ambas salgan beneficiadas). Un ejemplo de ello sería situar a una trabajadora que porte burka de forma habitual a un puesto administrativo en el que no tenga contacto con clientes si de esta forma los intereses de la empresa no se ven perjudicados y el derecho de libertad religiosa de la trabajadora no se ve vulnerado.

5.4 Conclusiones:

La seguridad pública podría legitimar que se prohíba ocultar el rostro si existe un riesgo probado de alteración del orden público. En cuanto al resto de derechos que puede vulnerar el velo integral (dignidad, igualdad, no discriminación, integridad...), debemos preservar siempre la autonomía de la voluntad, ya que se trata de una decisión libre y voluntaria.

Su prohibición general en España, como sucede en varios países europeos, sería desproporcionada, ya que provocaría una grave lesión del derecho de libertad religiosa.

⁷⁰ CAMARERO SUÁREZ, V.: *El velo integral...op cit.*, pp. 137-138.

Centrándonos en el ámbito laboral, volvemos a encontrarnos con un conflicto de intereses entre el empresario y la trabajadora, que deben encontrar un punto intermedio que minimice los posibles perjuicios de las partes.

6. OTRAS INDUMENTARIAS RELIGIOSAS Y SU DERECHO DE MANIFESTACIÓN DE LIBERTAD RELIGIOSA:

Hechos:

Se plantea el mismo caso, pero en vez del hiyab, la trabajadora lleva puesta una cruz cristiana visible o una kipá judía.

6.1 Porte de una cruz cristiana durante la jornada laboral.

La cruz cristiana es uno de los principales signos del cristianismo. Tiene que ser considerada una manifestación externa del derecho de libertad religiosa. Si bien es cierto que es mucho más fácil de ocultar y a grandes rasgos, puede ser confundido con un simple colgante o joya. No es de uso obligatorio, pero sí es una cuestión de fe y de elección llevarla.

Ante la inexistencia en España de jurisprudencia sobre la cruz en el ámbito de lo laboral, cabe resaltar el caso Eweida y otros contra Reino Unido, resuelto por el TEDH en sentencia del 15 de enero de 2013⁷¹. Eweida es una empleada practicante del cristianismo que trabaja para la empresa British Airways. En el año 2004, British Airways cambia el uniforme introduciendo una blusa con el cuello abierto, por lo que establece la norma de que todo accesorio o prenda que se esté obligado a llevar por motivos religiosos debe estar tapada por el uniforme, y en caso de no ser posible, se excepcionará únicamente con la aprobación de la jefatura local. De esta forma, la empresa aprobó el empleo de turbante blanco en la cabeza para los sijs y del hiyab para las mujeres musulmanas.

Debido al cambio de uniforme, Nadia Eweida comenzó a acudir al trabajo con un colgante de una cruz cristiana visible en el cuello. Tras varios requerimientos de la empresa para que se cumplieran las normas sobre el uniforme de la compañía, Nadia se niega a quitársela, lo que origina que sea suspendida de empleo y sueldo hasta que cesara en su conducta, llegando incluso a ofrecerle un puesto administrativo sin tener que estar de cara al público. A la vista de la presión mediática que rodeó al caso, la empresa admitió de nuevo a Eweida en su puesto habitual y modificó la normativa de uniformidad. El Tribunal resuelve razonando lo siguiente:

“Al examinar la proporcionalidad de las medidas adoptadas por British Airways para imponer su código de uniforme, los jueces nacionales en cada nivel de jurisdicción coincidieron en que el objetivo del código es legítimo, es decir comunicar una cierta imagen de la empresa y promover el reconocimiento de su marca y su personal. El tribunal laboral consideró que la obligación de cumplir con el código era desproporcionada, ya que no distinguía un objeto utilizado como un símbolo religioso de

⁷¹ Sentencia del TEDH, del 15 de enero de 2013. Caso Eweida y otros contra Reino Unido [TEDH 2013\12].

una pieza de joyería utilizada exclusivamente por motivos decorativos. Esta conclusión fue revocada en apelación ante el Tribunal de Apelación, que declaró que British Airways había actuado de forma proporcionada.”

“(…) al medir la proporcionalidad de las medidas adoptadas por una empresa privada respecto de sus empleados, las autoridades nacionales, en particular de los tribunales, actuaron dentro de un margen de apreciación. Sin embargo, en este caso, el Tribunal ha llegado a la conclusión de que no se alcanzó un justo equilibrio.” Por un lado, tenemos el derecho fundamental de Eweida de manifestar sus creencias religiosas y por el otro, el deseo de la empresa de exteriorizar una cierta imagen corporativa, al que los Tribunales nacionales le dieron demasiada importancia. Según el Tribunal “la cruz de Ms Eweida era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial” Por lo tanto, los tribunales nacionales no protegieron suficientemente el derecho de Eweida a manifestar su religión.

En resumen, hay que tener en cuenta si el objetivo último de la empresa es la de mostrar una imagen neutra a sus clientes y si la normativa interna de la empresa prohíbe específicamente el uso de elementos religiosos que no formen parte de la uniformidad. Si el objetivo de la empresa es el de crear una imagen neutra y las normas de uniformidad impiden llevar objetos que conlleven una manifestación de sus creencias religiosas con ese fin, entonces debemos fijarnos en si se cumple el principio de proporcionalidad. El derecho de libertad de religión, que conlleva el derecho de manifestación debe estar siempre protegido.

6.2 Porte de kipá judía durante la jornada laboral.

La kipá es una pequeña gorra ritual que suele ser usada por los hombres judíos. Es de uso obligatorio sólo en determinadas ocasiones, pero existen judíos que visten la kipá en todos los ámbitos de su vida.

Nos encontramos con un caso similar resuelto en la STSJ de Baleares, del 9 de septiembre de 2002.⁷² En él el Tribunal determina que el derecho de la empresa a imponer el uso de un determinado uniforme a sus trabajadores, debe ceder si entra en conflicto con un derecho de rango predominante, como puede ser en el derecho a la libertad de religión reconocido en el artículo 16 de la CE. En este caso, el trabajador defiende llevar gorra (denominada kipá judía) en su jornada laboral como venía haciendo desde hace años, al ser miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía. Según esta religión, es necesario tener siempre la cabeza tapada como signo de respeto a la divinidad. El Tribunal considera que “usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20 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)” Por lo tanto, no habrá una única solución, sino que habrá

⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) núm. 457/2002 del 9 de septiembre de 2002 [AS 2003/2].

que atender al caso concreto, teniendo en cuenta hasta qué punto las decisiones de manifestar su religión por parte de los trabajadores perjudican o afectan a la empresa y a sus intereses. En este caso, el trabajador había llevado durante años la kipá al trabajo, no quedando acreditado que dicha conducta causara a la empresa menoscabo alguno. “Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados”

Debemos atender al caso concreto y analizar hasta qué punto se produce un perjuicio para la empresa con la manifestación del derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral, ya que entran en conflicto el derecho de la empresa a imponer uniforme a sus trabajadores y el derecho de los trabajadores a manifestar su religión. En este último caso, no está acreditada la política de neutralidad empresarial, además de que no se trata de un trabajo de cara al público. Tampoco puede defenderse que se causa un perjuicio a la empresa ya que esa conducta venía practicándose desde hace años.

6.3 Conclusiones:

En vista de lo anterior, vemos que es muy complicado llegar a una solución inequívoca. Da igual si se trata del velo, de una cruz cristiana o una kipá judía, todos son una manifestación externa del derecho de libertad religiosa, reconocido como derecho fundamental. Cuando nos encontramos con un conflicto entre la empresa y el trabajador en el ámbito laboral, debemos analizar en profundidad cada caso en concreto, tanto desde el punto de vista de la normativa y los fines e intereses que persigue la empresa con ella, así como los perjuicios que le puede provocar, como desde el punto de vista del trabajador que sólo busca ejercer su derecho a manifestar su religión.

7. VÍAS DE DEMANDA DE LA EMPRESA MACA S.A. CONTRA LA ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DEL VELO:

Hechos:

Después del despido de Laura G., la Asociación para la Defensa del Velo Islámico emprende una campaña de boicot a los productos distribuidos por Maca S.A., causándole un descenso de las ventas de un 50%.

7.1 Responsabilidad de las Asociaciones civiles:

Una Asociación es una agrupación de personas que se organizan y actúan de forma colectiva para obtener un fin no lucrativo. Las asociaciones civiles se regulan en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación⁷³, desarrollando el derecho de asociación reconocido en el artículo 22 de la CE.

⁷³ BOE núm. 73 de 26 de marzo de 2002.

En cuanto a la responsabilidad, tenemos que diferenciar la responsabilidad patrimonial civil (que podrá ser contractual o extracontractual), la responsabilidad penal derivada de la comisión de un delito o falta tipificado en el CP y la responsabilidad administrativa que derive de la potestad sancionadora de la Administración:

- Responsabilidad civil: el artículo 15 de la Ley Orgánica 1/2002 establece que las asociaciones inscritas deben responder de sus obligaciones con todos sus bienes, tanto los presentes como los futuros. En cambio, los asociados no responden personalmente de las deudas. Las personas que obren en nombre y representación de la Asociación responderán ante ésta por los daños causados y en caso de que no pueda imputarse a ninguno de los miembros, responderán todos solidariamente.
- Responsabilidad penal: el apartado 6 del mismo artículo, remite al CP para determinar la responsabilidad penal. En virtud del artículo 31 del CP, quien actúe como administrador de una persona jurídica responderá penalmente si concurren las circunstancias del delito en la entidad a la que representa. De esta forma se asegura que las actuaciones delictivas llevadas a cabo bajo el nombre de una persona jurídica o de un tercero queden impunes. Las personas jurídicas también serán responsables en los casos previstos en el artículo 31 bis del CP.
- Responsabilidad administrativa: la responsabilidad civil puede ser por extensión administrativa. “Hay que entender que el espíritu de la Ley Orgánica 1/2002 (...) descarta tal responsabilidad en la asociación y la reserva a las personas físicas que en representación de aquélla hayan actuado dolosamente o negligentemente. Cosa distinta será la responsabilidad civil que derive de la administrativa”⁷⁴

7.2 Vías para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico:

La Asociación para la Defensa del Velo Islámico ejerce contra los productos de la empresa Maca S.A una campaña de boicot. Según la Real Academia Española, se puede definir el boicot como la “acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial”. La Asociación emprende por lo tanto una campaña de desprestigio tanto hacia la empresa como hacia sus productos con el fin de causarle un perjuicio. De esta forma se está atentando contra su derecho al honor, causándole un perjuicio por un lado económico cuantificable y por otro, de su imagen y reputación. Para llevar a cabo acciones legales contra la Asociación, puede acudir por diferentes vías:

- En primer lugar, podemos acudir a la jurisdicción penal:

La Asociación puede haber cometido un delito contra el derecho al honor de la empresa Maca S.A. En concreto, se trataría de un delito de injurias regulado en el artículo 208 del CP. Este delito vulnera la dignidad de la persona, afectando a su fama y a su autoestima. Podemos definir las injurias como “ toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonor, descrédito o menosprecio de otra persona.”⁷⁵. Por lo tanto, el bien jurídico protegido es el honor, que puede entrar en conflicto con otros derechos fundamentales como la libertad de expresión o información. A diferencia del delito de calumnias, su contenido es más amplio. Las calumnias consisten en la atribución a una determinada

⁷⁴ MATA DE ANTONIO, J.M.: “La responsabilidad en las asociaciones”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 18, Zaragoza, 2003, pp. 170-171.

⁷⁵ GONZALEZ CUSSAC, J.J.: *Derecho penal parte especial*, Tirant to Blanch, Valencia, 2016, p.305.

persona de un hecho delictivo, mientras que las injurias no tienen por qué tratarse únicamente de la imputación de un delito⁷⁶. Además, las injurias pueden consistir en cualquier acción que afecte al honor o dignidad de una persona, mientras que las calumnias sólo son “expresión de hechos”⁷⁷. En cuanto a su clasificación, la más importante es la que diferencia entre injurias graves e injurias leves, debido a que sólo las injurias graves son constitutivas de delito. El CP no entra a definir qué se entiende por grave, sino que se debe valorar en el caso en concreto. El juez no puede realizar su propia valoración, sino que “debe valorar qué es lo que la sociedad como tal considera grave y lo que no”⁷⁸ (lo que se denomina “concepto público”). Según el Tribunal Constitucional las injurias relativas a la profesionalidad de una persona deben ser consideradas como graves. En su Sentencia del 27 de octubre, el TC determina que “el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal, incluso de especial gravedad, ya que la «actividad profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad» (STC 9/2007, de 15 de enero)”⁷⁹

También es fundamental hacer referencia a las injurias que consistan en imputación de hechos con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, señaladas en el último párrafo del artículo 208 CP. Sólo en este caso se considerarán como graves, ya que quien deshonra a una persona con conocimiento de su falsedad, quiere sin duda causar un perjuicio. En este sentido, es importante diferenciar entre una imputación con conocimiento de su falsedad y los simples juicios de valor. Según la doctrina del Tribunal Constitucional⁸⁰, para los juicios de valor no rige la *exceptio veritatis*. Muchas veces hay que atender al contexto concreto para saber si realmente se está imputando una conducta delictiva a una persona (calumnia), o simplemente se está realizando un juicio de valor sobre su persona (injuria). Atendiendo al caso estudiado, es de crucial importancia determinar si las posibles injurias llevabas a cabo por la Asociación para la Defensa del Velo eran ciertas o no. Podríamos considerar como injurias la atribución a la empresa Maca S.A. de hechos que no hizo o de acusaciones de ir en contra de las mujeres musulmanas o tener ideas racistas o discriminatorias. En caso de ser falsas y tener la Asociación el conocimiento de su falsedad, estaríamos ante un delito de injurias graves.

La única excepción en la que se consideran las injurias leves como delito es el artículo 173.2 CP. Este artículo hace referencia a las injurias de carácter leve como manifestación de violencia doméstica. Por lo tanto, tiene que existir alguna de las relaciones familiares del artículo 173.2 CP entre los sujetos para que se dé este tipo de injurias. Como ya hemos señalado, este es el único caso en que las injurias leves son penadas. En todos los demás casos, es preciso acudir a la jurisdicción de lo civil para proteger el derecho al honor.

También existen las injurias hechas con publicidad reguladas en el artículo 209 y 211 CP. Consiste en la difusión de las injurias por medio de la imprenta, la radiodifusión o cualquier otro medio análogo. El daño que provoca esta difusión sobre el honor o dignidad de la persona es mucho mayor, ya que busca llegar a un mayor número de personas. La persona jurídica o el propietario del medio informativo será responsable civil solidario junto al autor del delito de injurias. En nuestro caso, no tenemos información suficiente

⁷⁶ ROMA VALDÉS, A.: *Código Penal Comentado*, Bosch, Barcelona, 2015, p. 377.

⁷⁷ *Ibidem*, p.377.

⁷⁸ GONZALEZ CUSSAC, J.J.: *Derecho penal...op cit*, p. 306.

⁷⁹ STC de 27 de octubre de 2008 [RTC 2008\336]

⁸⁰ STC de 6 de junio de 1990 [RTC 1990\105]

para saber si la Asociación llevó a cabo una campaña de desprestigio de la empresa a través de medios como la prensa, radio o internet. En caso de haberlo hecho, se enfrentaría a la pena del artículo 209 CP para injurias hechas con publicidad.

Existen diferentes posturas en cuanto a la admisión de que la persona jurídica es poseedora de dignidad constitucional. Si somos partidarios de que las empresas mercantiles carecen de dicha titularidad, no pueden ser sujetos pasivos del delito de injurias. Podemos encontrar posturas en ambos sentidos, aunque la que nos interesa aquí es que las personas jurídicas sí puedan ser sujetos pasivos en este tipo de delitos. Algunas sentencias del Tribunal Constitucional en este sentido son: Sentencia del TC de 11 de noviembre⁸¹; Sentencia TC de 4 de diciembre de 1995⁸².

- En segundo lugar, se puede acudir a la jurisdicción civil:

Estamos ante la responsabilidad extracontractual del artículo 1902 CC, “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado”. Por lo tanto, el daño causado a un tercero por culpa o negligencia debe ser resarcido, ya que se trata de una obligación que nace del acto ilícito de carácter civil. “Para que exista responsabilidad civil deben darse los siguientes presupuestos: un comportamiento, la acción u omisión debe haber producido un daño, existencia de un nexo causal entre el comportamiento y el daño, y criterio de imputación de la responsabilidad, que normalmente es el de la culpabilidad”⁸³ Según la STS de 19 de diciembre de 2008: “La responsabilidad extracontractual, que es la que se produce en este caso (...) requiere la concurrencia de los tres elementos descritos en el artículo 1902, es decir, negligencia, daño y relación de causalidad, de modo que si uno de ellos falla, la reclamación está abocada al fracaso”⁸⁴. Aplicando este artículo al caso, la Asociación puede incurrir en responsabilidad extracontractual por las injurias tipificadas como falta en el CP: lleva a cabo acciones dolosas que perjudican la imagen y el honor de la empresa, provocándole un daño efectivo (la reducción de ventas y mala fama empresarial). Existe nexo causal entre dichas acciones, ya que sin las acciones de la Asociación la empresa no se vería perjudicada y culpabilidad de la Asociación. Por lo tanto, se dan todos los elementos

Finalmente, hay que tener en cuenta que puede solicitarse indemnización por daños y perjuicios que comprenda el lucro cesante del artículo 1106 del CC. Con esta indemnización se pretende compensar al acreedor que ha sufrido un daño. Este daño consta de dos elementos: el daño emergente o perjuicio patrimonial sufrido y el lucro cesante o beneficio que ha dejado de obtener⁸⁵. Como establece el TS, “el lucro cesante tiene una significación económica; trata de obtener la reparación de la pérdida de ganancias dejadas de percibir, concepto distinto de los daños materiales”⁸⁶ El lucro cesante debe ser probado, “lo verdaderamente cierto es que se ha de probar, como en todo caso debe probarse el hecho con cuya base se reclama una indemnización”⁸⁷. También se ha de probar el nexo causal entre el acto ilícito y el beneficio dejado de percibir. La

⁸¹ STC de 11 de noviembre de 1991 [RTC 1991\214]

⁸² STC de 4 de diciembre de 1995 [RTC 1995\183]

⁸³ GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, R.: “Responsabilidad extracontractual y contractual: barrera entre ambas”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI 203-214, 2013, p. 209.

⁸⁴ STS de 19 de diciembre de 2008 [RJ 2008\536]

⁸⁵ O'CALLAGHAN MUÑOZ, J.: *Código Civil comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2012, p. 1135

⁸⁶ STS núm. 482/1993 de 19 de mayo de 1993 [RJ 1993\3530]

⁸⁷ STS de 8 de julio de 1996 [RJ 1996\5662]

empresa ha dejado de recibir u obtener unas determinadas ganancias por culpa de la Asociación, por lo que se trataría de la reclamación de indemnización de lucro cesante. No se nos da más información sobre las acciones llevadas a cabo por la Asociación, pero sí está claro que habría que probar la relación causal entre dichas acciones y el lucro cesante. Además, habría que demostrar que los beneficios dejados de percibir por la empresa son reales y no meras expectativas. Para ello, habría que elaborar informes por parte de expertos que valoren la evolución de las pérdidas en función de los balances y cuentas de años anteriores y de los resultados objetivos que tenían previstos alcanzar este año en circunstancias normales.

7.3 Perspectivas de éxito:

Vamos a analizar las posibles perspectivas de éxito de las vías anteriormente propuestas para demandar a la Asociación para la Defensa del Velo Islámico.

Podemos alegar que la Asociación incurre en un delito de injurias graves, si defendemos que las imputaciones de hechos deshonorosos se llevan a cabo con el total conocimiento de su falsedad por parte de la misma. De esta forma, la Asociación promulgaría información falsa con el único objetivo de hacer daño a la empresa. Con este fin debemos asegurarnos de antemano que dichas injurias son falsas y que la Asociación tiene conocimiento de dicha falsedad. De no ser así, no incurriría en un delito penado por el CP y tendríamos que acudir a la jurisdicción civil. En caso de que las injurias hayan sido hechas con publicidad, a través de la difusión por prensa, radio, internet u otros medios también podríamos demandar a la Asociación por la vía penal ya que estaríamos ante un delito de injurias grave por injurias hechas con publicidad. Debemos prestar especial atención a las diferencias de doctrina jurisprudencial explicadas en el apartado anterior sobre la determinación de si las personas jurídicas son titulares de dignidad y del derecho al honor. Podemos justificar que sí son titulares de derechos fundamentales, pero entramos en un terreno conflictivo donde podemos obtener como resultado una postura contraria.

En cuanto a la jurisdicción civil, podemos reclamar indemnización por los daños y perjuicios causados a la imagen y reputación de la empresa. No sabemos qué medios ha empleado la Asociación de difusión, pero ha emprendido una campaña en contra de la imagen empresarial de Maca S.A. Debemos cuantificar esos daños sobre la marca e imagen de la empresa económicamente. También podemos reclamar indemnización de daños y perjuicios por las ganancias dejadas de percibir por la empresa o lucro cesante por culpa de la Asociación. Estos daños también son cuantificables y pueden probarse por medio de la contabilidad empresarial e información fiscal de los años previos.

La jurisdicción civil es la que tiene mayores perspectivas de éxito. En la vía penal nos encontramos con diversas controversias, tanto a la hora de determinar si la persona jurídica se trata de un sujeto pasivo, como a la hora de valorar el tipo de injuria cometido. En cuanto a la jurisdicción civil, el lucro cesante es totalmente demostrable. Si contamos con pruebas suficientes para relacionar las acciones de la Asociación con el lucro cesante y para demostrar que efectivamente las ganancias dejadas de percibir son reales, tenemos muchas más probabilidades de éxito que por la vía penal.

7.4 Conclusiones:

Concluimos que la vía civil augura mayores perspectivas de éxito, mediante la reclamación de indemnización por los daños y perjuicios en virtud del artículo 1902 CC (responsabilidad extracontractual) y del artículo 1106 CC (lucro cesante).

8. CONCLUSIONES GENERALES:

Después del estudio y análisis del caso de despido por el uso de velo islámico, podemos destacar las siguientes conclusiones:

1. La manifestación del derecho fundamental de libertad religiosa reconocido en el artículo 16.1 de la CE consta de una dimensión externa. El uso de velo islámico forma parte de esta dimensión, al mostrar y mantener sus convicciones religiosas frente a terceros.

2. Estrechamente relacionado con el derecho de libertad religiosa, nos encontramos con la prohibición de discriminación (por motivos religiosos) del artículo 14 CE. Según la reciente jurisprudencia del TJUE, la prohibición de llevar pañuelo islámico si existe una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo religioso en el trabajo, no constituye una discriminación directa. En la empresa Maca S.A. no existe ninguna norma de este tipo, ni política de neutralidad conocida, simplemente se regula la indumentaria del uniforme. En conclusión, sí estaríamos ante una discriminación directa por motivos religiosos.

3. En el ámbito de las relaciones laborales, siempre va a existir un conflicto entre el interés del trabajador de manifestar su derecho a la libertad religiosa (artículo 16.1 CE) y el derecho de libertad empresarial (reconocido en el artículo 38 CE y 20 ET). Un ejemplo de ello, es el establecimiento de uniformidad a los trabajadores. Lo ideal es que exista un equilibrio, pero en caso de conflicto hay que atender al caso concreto para ver cuál de los dos prevalece (cumpliendo siempre el principio de concordancia). Existe jurisprudencia que determina que los trabajadores deben obrar con buena fe e informar de su religión para que el empresario pueda tomar las medidas adecuadas. Laura G. ha actuado en todo momento con buena fe al comentar la situación con anterioridad y ser autorizada para llevar velo por parte de la empresa.

4. Debemos calificar el despido de Laura G como nulo, al ser motivado por discriminación religiosa y vulneración de su derecho de libertad religiosa (artículo 55.5 ET y 108.1 LOJS). De decretarse despido nulo por el juez, Laura G. deberá ser readmitida de inmediato y recibirá el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

5. Junto a la demanda de despido, debe reclamarse una indemnización por los daños morales y perjuicios causados, como forma de resarcir la lesión de sus derechos fundamentales (artículo 26.2 y 183 LOJS).

6. El burka y el nikab son diferentes tipos de velo musulmanes más restrictivos, ya que tapan por completo a la mujer. El velo y sus variantes significan más que una simple indumentaria, siendo todos ellos manifestaciones del derecho de libertad religiosa. Si bien es cierto que existen partidarios de considerarlo como un elemento de sumisión de la mujer, no debemos olvidar que se trata de una decisión voluntaria y libre de ésta, debiendo predominar la autonomía de la voluntad. Muchos países europeos se amparan en la seguridad ciudadana para prohibir el uso del burka en espacios públicos (la seguridad pública podría legitimar que se prohíba ocultar el rostro ante el riesgo de alteración del orden público). En el ámbito laboral, los intereses empresariales pueden verse perjudicados en mayor medida debido a que la ocultación total del rostro de la trabajadora hace que no pueda desempeñar de igual forma todos los puestos de la actividad empresarial. Debe volver a entrar en juego el principio de buena fe de la trabajadora, para

que el empresario pueda situarla en los puestos que optimicen los beneficios de ambas partes.

7. Al igual que el velo, la cruz cristiana y la kipá judía son manifestaciones de la libertad religiosa. Ante la escasa jurisprudencia, debemos estudiar en profundidad cada caso concreto. Es importante atender a la normativa interna de la empresa por si existe alguna norma de neutralidad, en cuyo caso no habría discriminación. También hay que analizar hasta qué punto se ven perjudicados los intereses empresariales, en busca de la mejor solución para ambas partes. Debe cumplirse siempre el principio de proporcionalidad.

8. La Asociación para la Defensa del Velo Islámico ocasiona con sus acciones una vulneración del derecho al honor de la empresa Maca S.A., causándole perjuicios económicos y afectando a su fama y reputación. Para resarcir a la empresa de los perjuicios causados, podemos acudir a la jurisdicción civil (mediante reclamación de indemnización por daños y perjuicios) o a la vía penal (por la comisión de un delito de injurias). En vista de las controversias que se pueden dar por la vía penal (tanto a la hora de determinar si la persona jurídica se trata de un sujeto pasivo, como a la hora de valorar el tipo de injuria cometido) la vía con mayores perspectivas de éxito es la civil.

BIBLIOGRAFÍA:

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

ALBIOL ORTUÑO, M: *Derecho procesal laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

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

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

CANAMARES ARRIBAS, S.: “Tratamiento de la simbología religiosa en el Derecho español”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 19, 2009.

CASAS PLANES, M.D.: *La responsabilidad Civil del Empresario Derivada de Accidentes Laborales: en Especial por Acoso Moral o Mobbing*, Thomson Reuters, Pamplona, 2013.

CUBILLO RODRÍGUEZ C.: *Tratamiento jurídico del mobbing*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008.

ESCUADERO RODRÍGUEZ E.: *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005.

FERREIRO GALGUERA, J.: “Libertad religiosa e ideológica: garantías procesales y tutela penal”, *VI Anuario de la A Coruña*, Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, 2002, pp. 373-397.

GARCÍA NINET, J.I: *Derecho del trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2014.

GASCO-GARCÍA, E.: “Acoso moral laboral o mobbing”, en *Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, Cuenca, 2011.

GONZALEZ CUSSAC, J.J: *Derecho penal parte especial*, Tirant to Blanch, Valencia, 2016.

GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, R., “Responsabilidad extracontractual y contractual: barrera entre ambas”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI 203-214, 2013, PP. 205-213.

MATA DE ANTONIO, J.M: “La responsabilidad en las asociaciones”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm 18, Zaragoza, 2003.

O’CALLAGHAN MUÑOZ, J: *Código Civil comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2012.

ORDÓÑEZ SOLÍS, D.: *La igualdad entre hombres y mujeres en el Derecho Europeo*, Estudios (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer), Madrid, 1999.

PASCUTTI DE PONTE E.: “El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad”, *Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales Saberes*, vol. 2, 2004.

PORRAS RAMÍREZ, J.M.: *Derecho a la libertad religiosa*, Tecnos, Madrid, 2013.

ROMA VALDÉS, A: *Código Penal Comentado*, Bosch, Barcelona, 2015.

RUBIO MARÍN R.: *Mujer e igualdad: la norma y su aplicación. (Aspectos constitucionales, penales y civiles)*, Tomo 1, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 1999.

TAMZALI, W.: *El burka como excusa*, Saga, Barcelona, 2010.

VELÁZQUEZ M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o <<mobbing>>” *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 17, 2002, pp. 27-38.

INDICE DE JURISPRUDENCIA:

Del Tribunal de Justicia Europeo:

STJUE, asunto C-157/15 de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\23].

STJUE, asunto C-188/15 de 14 de marzo de 2017 [TJCE 2017\24].

Tribunal Constitucional:

STC de 6 de junio de 1990 [RTC 1990\105].

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

STC de 11 de noviembre de 1991 [RTC 1991\214].

STC núm 28/1992 de 9 de marzo de 1992 [RTC 1992\28].

STC de 4 de diciembre de 1995 [RTC 1995\183].

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

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

STC de 27 de octubre de 2008 [RTC 2008\336].

STC núm 34/2011, de 28 de marzo de 2011 [RTC 2011\34].

Tribunal Supremo:

STS núm. 482/1993 de 19 de mayo de 1993 [RJ 1993\3530].

STS de 8 de julio de 1996 [RJ 1996\5662].

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

STS de 1 de octubre de 2008 [RJ 2008\7362].

STS de 19 de diciembre de 2008 [RJ 2008\536].

Tribunal Superior de Justicia:

STSJ de Madrid de 27 de octubre de 1997 [AS 1997\3751].

STSJ, del País Vasco, del 2 de noviembre de 1999. [AS 1999\4212].

STSJ de Galicia del 24 de enero del 2000. [AS 2000\60].

STSJ de Navarra de 30 de abril de 2001 [AS 2001\1878].

STSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001 [AS 2001\1821].

STSJ del País Vasco de 26 de febrero de 2002 [AS 2002\2932].

STSJ, Sala de lo Social, del 9 de septiembre de 2002 [AS 2003\2].

STSJ de Baleares del 9 de septiembre de 2002 [AS 2003\2].

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

Tribunal Europeo de Derechos Humanos:

STEDH, de 17 de febrero de 2005, Caso K.A. y A.D. contra Bélgica [TEDH 2005\15].

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

Otros:

SJS de Vigo de 28 febrero de 2002 [AS 2002\634].

SJS de Palma de Mallorca, núm 31/2017, de 6 de febrero [AS 2017\8].

INDICE DE LEGISLACIÓN:

De derecho interno:

Constitución Española de 1978.

Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979

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

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

Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, de protección de la seguridad ciudadana.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

De derecho comunitario:

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Tratado de la Unión Europea

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

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