



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**La utilización del velo islámico
en el contexto laboral**

Presentado por:

Celia Martínez Boderó

Tutelado por:

Dra. Dña. Mercedes Vidal Gallardo

Valladolid, 4 de Julio de 2022

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto el análisis del uso del velo en España en el ámbito laboral. Primero de todo, y como base sobre la que abordar el tema, una mención a los derechos a la intimidad, libertad religiosa e igualdad y no discriminación. Como parte necesario del mismo se recoge la definición del velo, su situación en el Corán y las distintas modalidades. El grueso del trabajo describe la realidad y las dificultades del uso del velo islámico en las instituciones públicas y en las privadas, así como la existencia de las denominadas empresas de tendencia. Finalmente, el despido por motivos de discriminación religiosa y unas referencias a los casos más significativos a nivel internacional, comunitario y nacional.

ABSTRACT

The objective of this essay is the analysis of the veil in Spain in the working place. Firstly, and as a basis from which the issue is dealt with, a reference to the right to privacy, religious freedom, equality and no discrimination. As a necessary part, this essay includes the definition of veil, its status in the Koran and its different types. Most part of this work describes the reality and the difficulties in using the Islamic veil in both public and private institutions, as well as the existence of the so-called ideologically focused companies. Finally, dismissal due to religious discrimination and some references to the most significant international, European Union and national cases are presented.

KEY WORDS

Velo islámico, libertad religiosa, libertad de empresa, discriminación.

1. Introducción
2. Derecho a la intimidad, la libertad religiosa y no discriminación
 1. Derecho a la intimidad
 2. Derecho a la libertad religiosa
 3. Derecho a la igualdad y no discriminación
3. Mujer, laicidad e identidad cultural
 1. Introducción
 2. Aspectos sociológicos
 3. Uso del velo
4. El velo en el ámbito laboral
 1. Utilización del velo islámico en el ámbito laboral
 - i. Perspectiva histórica del uso del velo: definición y conceptos
 - ii. Modalidades de velo
 - iii. La utilización del velo en las instituciones públicas
 - iv. La utilización del velo en las instituciones privadas
 - v. El velo en las empresas ideológicas o de tendencia
 2. Despido laboral por el uso del velo islámico
5. Jurisprudencia; algunos de los pronunciamientos más significativos
 1. Posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
 - i. Caso Dahlab y Suiza
 2. Posición de la doctrina judicial comunitaria
 - i. Asunto C-157/15, G4S Secure Solutions y Asunto C-188/15, Bougnaoui y ADDH.
 3. Posición de la doctrina judicial nacional
 - i. SJS núm.1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, res.núm. 31/2017
6. Conclusiones
7. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

Los movimientos migratorios a nuestro país junto con el reconocimiento del derecho a la intimidad, a la libertad religiosa y la igualdad y no discriminación son factores que provocan transformaciones en la sociedad española y, por ende, controversias desde el punto de vista de la pluralidad ideológica y religiosa. Una de las colectividades establecidas en territorio nacional con señas de identidad y tradiciones más diferenciadas a las tradiciones españolas es la comunidad musulmana.

El presente trabajo tiene por objeto de estudio el velo o pañuelo islámico y su uso como elemento diferencial más destacado de la comunidad musulmana, en concreto en el ámbito laboral. En primer lugar se analizan los derechos a la intimidad, libertad religiosa e igualdad y no discriminación recogidos en la Constitución Española, junto con la doctrina en la materia. Para introducir el tema se recogen los aspectos sociológicos sobre la población musulmana en España, así como la opinión de ésta sobre los motivos que les llevan a portar el velo, su integración en la sociedad española y el rechazo o recelo contra su religión.

La realidad de las mujeres musulmanas como portadoras de esta prenda es que sufren una discriminación múltiple; por ser mujeres y por tener una religión que además exteriorizan. El uso del velo es una opción religiosa que genera, especialmente en el acceso al trabajo, una discriminación de género. La perspectiva histórica del velo comprende la definición de este, su posición en el Corán y sus modalidades. Este elemento de identidad religiosa no va a ser tratado de igual manera en el ámbito de las instituciones públicas y en el ámbito de las instituciones privadas, también objeto de estudio. Junto a estas, también se analiza la utilización de este símbolo religioso en las denominadas empresas ideológicas o de tendencia como forma de organización laboral caracterizada por manifestar abiertamente su afinidad con una concreta ideología.

El ejercicio del derecho a la libertad religiosa por parte de la trabajadora va a entrar en conflicto con el derecho de libertad de empresa del empleador, y su tratamiento no va a ser homogéneo. Se analiza, por eso, finalmente, el despido laboral en estos supuestos y las diferentes formas de abordar el conflicto en sede jurisdiccional y las consecuencias para las partes implicadas. Algunos de los pronunciamientos que se exponen en el presente trabajo dejan constancia de la heterogeneidad de las resoluciones y la necesidad de atender a las concretas circunstancias de cada caso; para ello, se hace una referencia a la posición del

Tribunal Europeo de Derechos Humanos, pasando por la doctrina judicial comunitaria hasta llegar a la doctrina judicial nacional.

2. DERECHO A LA INTIMIDAD, LA LIBERTAD RELIGIOSA Y NO DISCRIMINACIÓN

2.1. Derecho a la intimidad

El origen del derecho a la intimidad tiene lugar a finales del siglo XX, cuando los abogados estadounidenses Chales Warren y Lois Brandeis frente a las plurales invasiones de los medios de comunicación en el universo familiar y privado de las personas, ponen en funcionamiento un concepto desconocido hasta entonces. La expresión “privacy” y “the right to be let alone” hacía referencia al derecho a estar solo, a poseer un ámbito sin injerencias externas, públicas o privadas.¹ La intimidad se valora cada vez más como un bien en las sociedades desarrolladas. Su reconocimiento tuvo lugar como derecho fundamental a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es este el primer texto que reconoce en el artículo 12 el derecho a la intimidad personal y familiar. Junto a este y entre otros, el artículo 8.1 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, y el artículo 7 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007. La importancia de la intimidad en el contexto contemporáneo ha favorecido a su concreción en una pluralidad de textos y tratados internacionales.²

El derecho a la intimidad parte de la independencia del hombre y la búsqueda de su libertad y dignidad. Este no sólo necesita desarrollarse y mostrar sus capacidades sino que requiere de una vida interior como instrumento para el perfeccionamiento de la libertad individual. “Esta ‘necesidad’ de toda persona a la intimidad es vinculada al concepto de dignidad humana, así reconocida porque configura como lo mínimo para una calidad de vida en una sociedad. De esta forma, es evidente que la dignidad constituye el pilar básico sobre el cual se fundamenta todo el ordenamiento social. Es un deber de todos respetarla y es una

¹ SERRA URIBE, C., *Derecho a la intimidad y videovigilancia policial*, Madrid, 2006, p. 22

² MARTÍNEZ DE PISÓN, J. *El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos en la jurisprudencia constitucional*, La Rioja, 2015, p. 411.

obligación protegerla para los poderes públicos.”³ El derecho a la intimidad es considerado un derecho de la personalidad; se conceden para la protección de los intereses más personales de un individuo. En la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que dispone que “los derechos garantizados por la ley han sido encuadrados por la doctrina jurídica más autorizada entre los derechos de la personalidad.” El derecho a la intimidad está regulado en el ordenamiento jurídico español en su grado máximo como derecho fundamental. Este derecho, regulado en el artículo 18.1 de la CE, tiene una estrecha vinculación con los principios de dignidad de la persona y del libre desarrollo de la personalidad, y así lo corrobora la doctrina del TC en la STC 53/1985⁴: “Junto al valor de la vida humana y sustancialmente relacionado con la dimensión moral de ésta, nuestra Constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y creencias (art. 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1)” Es requisito imprescindible para el ejercicio de la libertad personal consagrado en el artículo 17 de la Constitución Española.

El Tribunal Constitucional, declaró que: “el derecho a la intimidad personal y familiar reconocidos en el art. 18 CE, aparecen como derechos fundamentales estrictamente vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la «dignidad de la persona» que reconoce el art. 10 CE, y que implican la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario -según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de la vida humana. Se muestran así esos derechos como personalísimos y ligados a la misma existencia del individuo.”⁵ El derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen son derechos de la personalidad recogidos en el ya mencionado artículo 18 de la CE, los cuales carecen de una definición concreta. El concepto de derechos de la personalidad está en constante evolución. Se suele entender por tales aquel conjunto de derecho que tiene la propia persona por el simple hecho de serlo.⁶ El Derecho Español recoge una concepción pluralista al regular de manera separada estos derechos, y es que aunque están unidos entre sí e incluso a veces es difícil diferenciarlos, son derechos

³ VOLPATO, S., *El derecho a la intimidad y a las nuevas tecnologías*, Sevilla, 2016, p. 45.

⁴ STC 53/1985, de 11 de abril, F.J. 8º.

⁵ STC 231/1988, de 2 de diciembre, F.J. 3º.

⁶ MORALEDA GÓMEZ, M., *El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en el S.XXI*. Madrid, 2020, pp. 10 y ss.

independientes y con características propias, por ende con un tratamiento y protección diferente. Es Doménico Barbero quien propone la siguiente definición: “son derechos subjetivos absolutos privados extra patrimoniales que posee toda persona por ser tal y que garantizan la tutela y protección de los bienes jurídicos inmersos en el ser humano como ser la vida, la integridad física, el nombre, el domicilio, la correspondencia, etc.”⁷

Distintos autores intentan definir el derecho a la intimidad personal y familiar. “el derecho a ser dejado en paz, el derecho a ser dejado tranquilo y solo.”⁸ La doctrina Cupis: “aquél modo de ser de la persona que consiste en la exclusión del conocimiento ajeno de cuanto hace referencia a la propia persona o también como la necesidad consistente en la exigencia de aislamiento moral, de no comunicación externa de cuanto concierne a la persona individual”.⁹ El sujeto es titular del derecho y es quien determina lo que queda reservado o no al conocimiento genérico. Esta autodeterminación informativa entendida como “el derecho a no ser conocidos, en ciertos aspectos, por los demás. Es un derecho al secreto, a que los demás no sepan lo que somos o lo que hacemos.”¹⁰ El TC en la STC 142/1993 entre otras, manifiesta esta técnica de concepto: “el atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos.”¹¹ La STC 110/1984: “Lo ocurrido es que el avance de la tecnología actual y el desarrollo de los medios de comunicación de masas ha obligado a extender esa protección más allá del aseguramiento del domicilio como espacio físico en que normalmente se desenvuelve la intimidad y del respeto a la correspondencia, que es o puede ser medio de conocimiento de aspectos de la vida privada. De aquí el reconocimiento global de un derecho a la intimidad o a la vida privada que abarque las intromisiones que por cualquier medio puedan realizarse en ese ámbito reservado de vida.”¹²

Madrid Conesa formula la teoría del mosaico y entiende que la teoría de las esferas no es válida, dado que hoy los conceptos de lo público y lo privado son relativos. Hay datos

⁷ BARBERO, D., “Sistema del derecho privado: Derechos de la personalidad, derecho de familia, derechos reales.”, Volumen 2, *Ediciones jurídicas europa-américa*, 1967, p. 271

⁸ THOMAS COOLEY. *The elements of Torts*. 1873. Citado por REBOLLO DELGADO, L., *El derecho fundamental a la intimidad*. 2ª Edición actualizada, Dykinson, Madrid, 2005, p. 76.

⁹ DE CUPIS, A., *Il diritti della personalità*. Tomo I. Giuffrè. Milán 1973. Citado por REBOLLO DELGADO, L., *El derecho fundamental a la intimidad*, op. cit. p. 140.

¹⁰ GARCÍA SAN MIGUEL, L., *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, Madrid, 1992, p. 18.

¹¹ STC 142/1993, de 22 de abril, F.J. 7º.

¹² STC 110/1984, de 26 de noviembre, F.J. 3º y STC 73/1982, de 2 de diciembre y STC 231/1988, de 2 de diciembre.

considerados individualmente que pueden ser irrelevantes desde el punto de vista de la intimidad pero que unidos con otros puede servir para configurar una idea completa de cualquier individuo; “al igual que ocurre con las pequeñas piedras que forman un mosaico, que en sí no dicen nada, pero que unidas pueden formar conjuntos plenos de significado.”¹³ Por otra parte, autores como Herrero Tejedor optan por entender que la intimidad trata de un derecho de defensa y a controlar lo que le afecta al sujeto. Sería por tanto un ámbito reservado ad intra: “el conjunto de hechos o circunstancias de carácter privado, conocido por un número reducido de personas, respeto al que su titular posee un interés legítimo en evitar su divulgación.”¹⁴ Mieres¹⁵ habla de intimidad territorial e informacional; “la territorial, el derecho a la intimidad actúa como un ‘derecho de reacción’ típico en la mayoría de los casos, pues su objeto es la prohibición de que un tercero acceda a un espacio respecto del que el sujeto proyecta la legítima esperanza de que lo que en él se haga quede oculto a terceros. Respeto a la intimidad informacional, el derecho opera como un ‘derecho de libertad’, porque con él se trata de proteger conductas individuales, fuentes de una información, o datos del propio individuo que éste quiere ocultar de los demás. En último término, la intimidad es información, y el derecho que la protege regula quién y de qué manera puede acceder a ella y usarla.”¹⁶

La heterogeneidad en las posibles conceptualizaciones del derecho a la intimidad es muy amplia. Se debe, entre otras razones, a la complejidad y variabilidad según criterios sociales. Rodríguez Ruiz dispone que “hay intimidad allí donde hay zonas de secreto y/o retiro voluntario y reversibles”, y define el derecho a la intimidad como “(...) el derecho a controlar o autodeterminar nuestras zonas de retiro y de secreto.”¹⁷ En palabras de Díez-Picazo y Gullón, la intimidad asegura un “derecho a colocar la esfera reservada de la persona lejos de los ojos y de los oídos indiscretos y, al mismo tiempo, el derecho de impedir la divulgación, los hechos o vicisitudes que pertenezcan a ella.”¹⁸

El derecho a la intimidad “es un derecho al secreto, a ser desconocido, a que los demás no sepan qué somos o lo que hacemos, vedando que terceros, sean particulares o poderes públicos, decidan cuáles sean los lindes de nuestra vida privada, pudiendo cada persona

¹³ MADRID CONESA, F., *Derecho a la intimidad, informática y estado de derecho*, Valencia, 1984, p. 45.

¹⁴ HERRERO TEJEDOR, F., *La intimidad como derecho fundamental*, Ed. Colex, 1ª ed., Madrid, 1998. Citado por REBOLLO DELGADO, L., *El derecho fundamental a la intimidad*, op. cit. p. 144

¹⁵ MIERES MIERES, L. J., *Intimidad Personal y familiar. Prontuario de Jurisprudencia Constitucional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2002, pp. 25 y ss.

¹⁶ VOLPATO, S., *El derecho a la intimidad y a ...*, op. cit. p.58

¹⁷ RODRÍGUEZ RUIZ, B., *El secreto de las comunicaciones: tecnología e intimidad*, McGraw-Hill, Madrid, 1998, pp. 14 y 17.

¹⁸ DÍEZ-PICAZO, L., y GULLÓN, A. *Sistema de derecho Civil*, Vol. I, Technos, Madrid, 2003, p.345.

reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena, sea cual sea lo contenido en ese espacio”.¹⁹ Es un derecho garantizado a toda persona sin excepción alguna; cuya tutela no se limita sólo a las relaciones entre el Estado y los individuos, si no también inter partes. Así lo dispone el TC en la STC 1771/1988²⁰: “ciertamente, el art. 53.1 del Texto constitucional tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 (RTC 1984\18) (fundamento jurídico 6.º) «en un Estado social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social.” El artículo 1.3 LODHI establece que “el derecho al honor, a la intimidad, personal y familiar y a la propia imagen es irrenunciable, inalienable, e imprescriptible. La renuncia a la protección prevista en esta ley será nula, sin perjuicio de los supuestos de autorización o consentimiento a que se refiere el artículo segundo de esta ley”.

El derecho a la intimidad asegura el poder tener un ámbito reservado, personal y familiar. Cada titular dispone de un poder jurídico sobre la publicidad de la información relativo a ese círculo reservado, con independencia del contenido que se desea mantener en secreto.²¹ Se protege al sujeto y a sus derechos no como individuo aislado sino en su contacto con los demás. Es necesario preservar la autonomía del individuo en las relaciones sociales y el que este pueda controlar el uso de sus datos y que esa voluntad sea respetada por los demás; permitiendo una convivencia en sociedad, y con ello una calidad en las relaciones con los demás.²² Se puede concluir por tanto que “la intimidad no es simplemente la ausencia de información sobre cada uno en la mente de los demás sino más bien el control que podemos ejercer sobre nuestra propia información personal.”²³

2.2 Derecho a la libertad religiosa

La libertad religiosa como principio constitucional o como derecho fundamental es uno de los objetos de estudio de la doctrina eclesiástica española. El hombre aspira a ser libre y el

¹⁹ STC 199/2013, de 5 de diciembre de 2013, F.J. 6º ‘a’. SSTC 127/2003, de 30 de junio, F.J. 7º y 89/2006, de 27 de marzo, F.J. 5º; STC 119/2001, de 24 de mayo, F.J. 6º; 134/1990, de 19 de julio, F.J. 4º; 136/1989, de 19 de julio, F.J. 2º; ATC 201/1994, de 9 de junio, F.J. 1º

²⁰ STC 177/1988, de 10 de octubre, F.J. 4º.

²¹ STS 186/2013, sala 1ª, de lo civil, 20 de marzo.

²² VOLPATO, S., *El derecho a la intimidad y a ...*, op. cit. p. 64.

²³ DE MIGUEL, A., “El derecho a la intimidad frente al derecho a la información.” *Revista Estadística Española del I.N.E.*, n.º 86, enero-marzo, 1980, pp. 346 y ss.

conflicto surge cuando se produce esa separación entre ser libre y los límites que a esa libertad se imponen.²⁴ Los derechos fundamentales se generan en el ámbito propio de la racionalidad y conciencia personales del individuo. “Cuando aludimos al derecho de libertad religiosa no cabe duda de que estamos haciendo referencia a un derecho que es inherente a la naturaleza humana, un derecho al que hay que dar el calificativo de fundamental. Este derecho ha sido siempre reconocido junto con el de libertad de pensamiento y de conciencia y es considerado por algunos autores como la primera de las libertades.”²⁵ González del Valle afirma que el fundamento de esta tríada es la naturaleza y dignidad de la persona, entendiendo dignidad como “la capacidad del hombre, como consecuencia de estar dotado de entendimiento y voluntad, de tomar por sí mismo decisiones”.²⁶

Estas libertades, trascendentales, suelen ser tratadas de manera conjunta. Los primeros reconocimientos formales están recogidos en las Declaraciones de Derechos americana y francesa y hoy en día han sido acogidos por prácticamente todos los estados modernos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, en su artículo 18; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, en su artículo 9; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966, en su artículo 18 todos ellos, señalan que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y religión.²⁷ Y es que el individuo puede ser poseedor de estas libertades pero es necesaria una regulación; “la libertad jurídica es el cauce de organización de la convivencia a través del Derecho, y de atribución de derechos a los individuos y a los grupos en que éste se inserta para hacer posible la comunicación fluida de la libertad psicológica a la moral.”²⁸ Aunque estas libertades surgen y pertenecen a la esfera íntima de cada uno, lleva aparejada una actividad que debe ser protegida y garantizada por el Estado. Esta tríada tiene una misma raíz y un mismo fundamento²⁹ y es difícil abordar una sin hacer mención a las demás porque como algunos autores entienden, las tres son una manifestación de un único

²⁴ JORDÁN VILLACAMPA, L., *El derecho de libertad religiosa en la doctrina española*. Navarra, 1993, pp.48 y 49.

²⁵ ROSSELL, J., “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Anuario de Derecho Eclesiástico*, 1999, p. 88.

²⁶ GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M., “La regulación legal de la libertad religiosa como derecho de la persona”, en GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M. y otros, *Derecho Eclesiástico del Estado español*, 2ª ed., EUNSA, 1983, p. 265.

²⁷ ROSSELL, J., “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa...”, op.cit. p. 89 y 90.

²⁸ PECES-BARBA, G., “Algunas reflexiones sobre la libertad ideológica y religiosa”, en Ibán, I.C. (ed.), *Libertad y Derecho fundamental de libertad religiosa*, EDERSA, Madrid, 1989, p. 56.

²⁹ VILADRICH, P-J., “Ateísmo y libertad religiosa en la Constitución”, *Ius Canonicum* (IC), XXII, 1982, p. 51-53.

derecho. La incorporación de tales libertades en el ordenamiento positivo de los Estados puede definir el carácter y el alcance de su sistema político, y con ello las garantías de la que dispondrán cada uno de los derechos. Apunta Beneyto que “sin el dato de la neutralidad ideológica del Estado moderno no es posible que llegue a garantizarse las libertades de pensamiento, de conciencia y de religión; y viceversa: dichas libertades son el fundamento último que aseguran la neutralidad ideológica del Estado y, por tanto, la existencia de un Estado no totalitario.”³⁰ Se entiende que sobre la base del pluralismo, el Estado adoptará una posición neutral que será eficaz si no toma ninguna posición al respecto y se encarga únicamente de su desarrollo y protección.

En la legislación española, es el artículo 1.1 de la Constitución el que señala en su título preliminar “como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”, estableciendo en el artículo 9.2 del mismo cuerpo legal, que serán los poderes públicos los que promoverán “ las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” Es el artículo 16 el que recoge como derechos fundamentales los derechos de libertad ideológica, religiosa y de culto. La terminología no coincide con la que se utilizan en los textos internacionales; libertades de pensamiento, conciencia y religión, y ante esto, no encontramos unanimidad en la doctrina eclesiasticista española.³¹ Una parte de los autores entiende que la libertad de pensamiento engloba al resto, otros afirman que la libertad religiosa se encuentra subordinada a la ideológica y otros defienden la autonomía de la libertad de conciencia frente a la ideológica y la religiosa. El problema de nomen iuris se resuelve interpretando las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales.³²

El artículo 16.1 contiene no dos derechos ni dos libertades separables con diferentes regulaciones si no uno y el mismo derecho pero con varias libertades: la libertad ideológica identificada con la de convicción, se concreta como libertad de pensamiento o como libertad de conciencia, incluyendo la libertad religiosa, en parte libertad de conciencia y en parte libertad de pensamiento que a su vez contiene la de culto. “La libertad religiosa es a la especie del género libertad ideológica, tanto en sentido amplio como en sentido restringido

³⁰ ROSSELL, J., “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa...”, op. cit. p. 92.

³¹ *Ibidem.* p. 93.

³² STC 5/1981, de 13 de febrero, F. J. 7º.

y, por tanto, está contenida conceptualmente en ella. Lo cual quiere decir que la creencia y al convicción pueden ser religiosas o no religiosas; y lo mismo hay que decir de la idea o de la mera opinión. La regulación de la libertad ideológica en sentido restringido, de conciencia o de convicción es el Derecho común en la materia mientras que regulación de la libertad religiosa es Derecho singular.”³³

Algunos autores entienden que la libertad religiosa se recogería en el ya mencionado artículo 1.1 y no en el 16 “la libertad religiosa no es propiamente un derecho autónomo (...) se trata de un elemento inescindible de esa sola libertad que sitúa, como valor tendencial, nuestro ordenamiento en su cúspide (...) la libertad religiosa viene reconocida en el artículo 1.1, pues no puede haber libertad si no hay libertad religiosa”, y es que los derechos fundamentales se presentan (...) como una técnica de concreción de las categorías libertad e igualdad (...) en el artículo 16 se proclama el derecho fundamental de libertad religiosa como técnica jurídica, pero en ella no se agota la idea de libertad religiosa que se sitúa como valor supremo del mismo artículo 1.1 de nuestra Ley fundamental.”³⁴ Por su parte, Castro Jover señala que “el reconocimiento material del derecho de libertad e igualdad religiosa queda garantizado constitucionalmente al recoger el artículo 9.2 de la Constitución el mandato dirigido a los poderes públicos de hacer reales y efectivos los derechos de libertad e igualdad”³⁵, opinión que ya había sido mantenida también por Ciaurriz.³⁶

El reconocimiento del derecho de libertad religiosa por la Carta Magna como derecho fundamental implica que es un derecho propio de toda persona por el mero hecho de serlo³⁷ y es “innato, inviolable, imprescriptible de toda persona (...) (y que) es derecho fundamental porque expresa una exigencia de justicia innata a la dignidad de la naturaleza de toda persona humana, y en esta medida contiene una idea o definición de persona.”³⁸ Algunos autores lo consideran un derecho género o derecho matriz que se proyecta en una serie de derechos distintos según la regulación de determinadas actividades individuales o colectivas. Se trata de una libertad privilegiada, así lo evidencia su posición en el texto constitucional. Areces Piñol define la libertad religiosa partiendo del acto de fe que se materializa en la relación del hombre con Dios; “libertad religiosa así entendida tiene una doble acepción: (...) positiva (...) el conjunto de prestaciones que debería hacer el Estado

³³ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia I. Conciencia, tolerancia y laicidad*. Pamplona, 2011, pp. 24 y 25.

³⁴ IBÁN, I. C., “Contenido del derecho de libertad religiosa en el derecho español”, *La Ley*, 3, 1983, p. 1039.

³⁵ CASTRO JOVER, A., “Libertad religiosa y descanso semanal,” *ADEE*, VI, 1990, p. 307.

³⁶ CIAURRIZ, M. J., *La libertad religiosa en el Derecho español*, Tecnos, Madrid, 1984, pp. 111 y 112.

³⁷ ROSSELL, J., “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa...”, op.cit. p. 90.

³⁸ *Ibidem*. p. 106.

para que esa libertad religiosa sea real y efectiva (...) negativa (...) que el Estado, se abstenga de interferir en el área de propia decisión.”³⁹ Para Martín Sánchez, “el contenido esencial de este derecho está integrado «por el derecho a tener unas convicciones religiosas libremente elegidas, a declararlas o a abstenerse de hacerlo, a exteriorizarlas y a actuar conforme a las mismas, todo ello con plena inmunidad de coacción.”⁴⁰ Se hace referencia a la inmunidad de coacción del titular del derecho a no declarar sobre sus convicciones pero también la posibilidad de que cada sujeto adopte u manifieste su posición.

Autores como Soriano afirman que “la libertad religiosa es una libertad diferenciada; es la libertad respecto a la fe, y, como tal, independiente de la libertad de pensamiento y la libertad de creencias.”⁴¹ Arece Piñol defiende “la idea de una libertad religiosa que forma parte de la libertad de pensamiento aunque con unas características particulares que la hacen diferente de la libertad ideológica.”⁴² Perez Serrano: “la libertad religiosa se refiere (...) a la libertad de conciencia que ha de ser considerada como un derecho público subjetivo individual esgrimido frente al Estado para exigirle abstención y protección contra ataques de otras personas o entidades. Aunque los autores no coinciden en el objeto y contenido de este derecho, sí coinciden en entender que la libertad religiosa tiene una dimensión interna personal que no puede ser controlada por los poderes públicos, y una externa que sí se manifiesta y será conocida por los integrantes de la sociedad. La regulación por la norma de este fenómeno se refiere no a la interioridad de la persona si no a que la persona puede vivir y comportarse de acuerdo a sus convicciones religiosas o ideológicas.”⁴³

Para Llamazares, se puede definir la libertad de conciencia como derecho subjetivo individual que protege las facultades de disponer de un espacio de privacidad sustraído de la imperatividad de las normas y expresarlas o silenciarlas, actuar conforme a ellas compartirlas etc. Incluye 4 niveles⁴⁴:

1. Libertad en la formación de la conciencia así como la libertad para mantener unas u otras convicciones. Son fenómenos jurídicamente irrelevantes pero con trascendencia en los Derechos confesionales. Esta libertad comporta el derecho a formar libremente la propia

³⁹ ARECES PIÑOL, M. T., “La frontera entre la libertad religiosa y la libertad ideológica”, *ADEE*, X, 1994, p. 37.

⁴⁰ ROSSELL, J., “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa...”, op.cit. p. 109.

⁴¹ *Ibidem.* p.96.

⁴² *Ibidem.* p. 110.

⁴³ *Ibidem.* p. 123.

⁴⁴ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op.cit. pp. 21-23.

conciencia, sin intromisiones externas, es expresión del derecho al desarrollo de la personalidad, el derecho a la educación e información así como una especial protección para los menores y en general de la juventud e infancia, y con ello a mantener o cambio esas creencias sin coacciones.

2. Libertad para expresar y manifestar o no, esas convicciones, creencias o ideas. Especial vinculación con los derechos de libertad de enseñanza y de expresión e información que se convierten en garantías institucionales con la correspondiente protección jurídica reforzada. Mencionar el proselitismo con la pretensión no sólo de informar si no también de convencer con raíces en el dogmatismo. Tiene aquí su fundamento pero también el límite infranqueable de difícil determinación: el derecho de los demás a la libre formación de su conciencia.

3. Libertad para comportarse de acuerdo con esas convicciones, así como no ser obligado a comportarse en contradicción a estas. “El Derecho es para la libertad y no contra la libertad.” Sin embargo, el derecho a no comportarse en contra de las opiniones carece de protección cuando implique una violación de un mandato legal. No es posible el reconocimiento de la objeción de conciencia por contradicción de la ley con las propias opiniones. Es derecho, de carácter excepcional sólo existe cuando el comportamiento exigido por el Derecho es contrario a convicciones tan arraigadas, que son concebidas por el sujeto como parte de su propia identidad y, en consecuencia, la infidelidad a las mismas es vivida como una traición a sí mismo y como una desrealización personal. Es la libertad de opinión una prolongación de la libertad de conciencia y a su vez está incluida en esta.

4. Libertad para asociarse, reunirse y manifestarse con otros sobre la base de compartir las mismas convicciones. Es un derecho que necesita un ejercicio colectivo; que vinculado con el derecho de asociación permiten la constitución de asociaciones cuyo núcleo gira en torno a una ideología religiosa o no, común. La plena realización de la libertad de conciencia exige del ejercicio colectivo. En esa percepción de compartir valores tienen su fuente el sentimiento de solidaridad y el sentimiento de pertenencia.

El derecho de libertad de conciencia es el derecho fundamental básico de los sistemas democráticos: en él encuentran su razón de ser todos los demás derechos fundamentales de la persona y su protección y promoción ordena todo el sistema. La libertad de conciencia se confunde con la identidad personal como radical libertad y con el libre desarrollo de la

personalidad. La conciencia no es otra cosa que la percepción por el sujeto de sí mismo como radical libertad que sólo tiene una forma posible de desarrollarse: en libertad.

2.3. Derecho a la igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación son los derechos humanos más ampliamente reconocidos; todos los estados miembros de Naciones Unidas han asumido la obligación de promover y proteger tales derechos.⁴⁵ La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en los artículos 2 y 7 el derecho a la igualdad e igualdad ante la ley y la protección equitativa de la ley respectivamente. “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” La protección de este derecho incluye: a) igualdad ante la ley, b) igual protección de la ley, b.1) igualdad contra la discriminación en violación del DUDH y b.2.) igual protección contra cualquier incitación a tal discriminación. De no existir elementos en comparación no estaría implicada una cuestión de igualdad. El ya mencionado artículo 2 se refiere al principio general y al concreto derecho de igualdad y reconoce todos los derechos de la Declaración Universal para todas las personas sin distinción de ninguna clase.⁴⁶ Por su parte, el artículo 7 reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley así como a la igual protección de la ley o la protección igualitaria de la ley. Mencionar también el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y el artículo 2 de la Convención sobre los derechos del niño que prohíben la discriminación en el contexto de los derechos y libertades contemplados en su texto.⁴⁷ Afirman Gutiérrez Espada y Cervell Hortal que “si los principios encarnan los valores fundamentales del Ordenamiento [internacional], las normas establecen reglas más concretas, que van regulando la diversidad y pluralidad de situaciones que se producen entre los miembros del grupo social.”⁴⁸

La igualdad y no discriminación son una exigencia en todos los ámbitos de la sociedad así como un principio que progresivamente ha ido adquiriendo importancia. La variación de la

⁴⁵ ESTRADA TANCK, D., “El principio de igualdad ante la ley en el Derecho internacional.”, *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 11, N° 1, 2019, pp. 322 y 323.

⁴⁶ *Ibidem.* p. 323.

⁴⁷ BAYEFISKY, A.F., ”The Principle of Equality or Non-Discrimination” in International Law”, *Human Rights Law Journal*, Vol. 11, N° 1-2, 1990, p. 4.

⁴⁸ GUTIÉRREZ ESPADA, C. y CERVELL HORTAL, M. J., *El derecho internacional en la encrucijada*, España 2017, p. 33.

terminología, su acepción y contenido se observa en nuestro ordenamiento constitucional. Son diversas sus manifestaciones:

- a) Como valor superior del ordenamiento jurídico; artículo 1.1,
- b) Es el artículo 14 el que establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Constituye esta una igualdad formal que excluye toda discriminación; ante supuestos de hecho iguales deberá aplicarse consecuencias jurídicas iguales, e impone la prohibición de discriminación por causas concretas y rechazables.
- c) El artículo 9.2 recoge la igualdad substancial o material.⁴⁹

La discriminación directa “se produce cuando una persona es tratada de modo menos favorable que otra en una situación análoga a causa de su género, raza, etc. Una variedad de esta discriminación es el acoso; aquella conducta no deseada que se asocia con un determinado género, origen étnico/racial o discapacidad, y que se produce con el propósito o el resultado de violar la dignidad de una persona creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”⁵⁰ La discriminación indirecta se da cuando “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutrales produce una específica desventaja a las personas según su origen étnico/racial, género, etc. en comparación con otras, salvo que éstas puedan justificarse por una finalidad legítima, y que los medios sean apropiados y necesarios.

Existen las denominadas discriminaciones supuestas, presuntas o erróneas y se basan en una presunción acerca de otra persona que no es fácticamente, las discriminaciones ocultas que disimulan la auténtica voluntad de discriminar, y las discriminaciones por asociación. Éstas últimas son las que pueden sufrir algunas personas por su relación con otras de especiales características.”⁵¹ Otra clasificación distinguiría entre “discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable; y discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro

⁴⁹ RIDAURA MARTÍNEZ, J., *El principio de igualdad y el derecho fundamental a la igualdad y a la prohibición de discriminación*, Valencia, 2005, p. 1.

⁵⁰ GONZÁLEZ-TREVIJANO SÁNCHEZ, P., *Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado*, Bruselas, 2020, p. 74.

⁵¹ *Ibidem*. pp. 74 y 75.

sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”⁵² La discriminación interseccional evoca a “aquellas situaciones en las que dos o más factores de discriminación interactúan simultáneamente produciendo una forma concreta de discriminación.”⁵³ Por último, la discriminación por indiferenciación se produce cuando “presta un trato jurídico idéntico a dos o más situaciones que son sin embargo diferentes ante la ley. La vulneración de la igualdad no se produciría, en este caso, por tratar jurídicamente de modo distinto dos situaciones semejantes desde el punto de vista fáctico, sino por otorgar el mismo trato a dos supuestos que se diferencian cualitativamente entre sí. En suma, lo que se demanda es un trato desigual.”⁵⁴

La igualdad vincula a todos los poderes, y es necesario tener en cuenta:

- a) La igualdad ante la ley; triple canon de razonabilidad, proporcionalidad y adecuación,
- b) La igualdad en la ley; límite material y formal que afecta al contenido de la ley, y
- c) La igualdad en la aplicación de la ley; no es posible conceder un trato distinto a aquellos que se encuentren en la misma situación.⁵⁵

La igualdad ante la ley exige el sometimiento de todos los ciudadanos al ordenamiento jurídico y la posibilidad de todos estos de invocar en base a esta su protección. La igualdad de trato se manifiesta en la generalidad e impersonalidad de la tutela de estas situaciones. El principio de equiparación supone el mismo tratamiento para situaciones que no siendo idénticas la diferencia se observa en criterios irrelevantes. Como contrapartida el principio de diferenciación implica “el tratamiento diferenciado de situaciones semejantes, pero de acuerdo con presupuestos normativos que excluyan la arbitrariedad o la discriminación cuando las diferencias existentes entre ellas deban considerarse relevantes.”⁵⁶ Por otra parte, la igualdad en la aplicación de la ley se manifiesta como una exigencia de “respeto del precedente por el propio órgano y con la sujeción a la doctrina jurisprudencial de los tribunales superiores, lo cual sólo podrá ser desvirtuado en virtud a un cambio de criterio, motivado por la propia dinámica jurídica y en concreto por una razonable evolución en la

⁵² CASAS BAAMONDE, M. E., “Discriminación directa “refleja” por razón de sexo (Denegación de licencia para atender a una familiar hospitalizada por parto).” *Revista de jurisprudencia laboral*, Número 7/2020, p. 6.

⁵³ GONZÁLEZ-TREVIJANO SÁNCHEZ, P., *Los principios de igualdad y no discriminación...*, op.cit. p. 75.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ RIDAURA MARTÍNEZ, J., *El principio de igualdad...*, op.cit. pp. 2 y 3.

⁵⁶ CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C.M., “Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación.”, *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, N° 50-51, 2005, p. 203.

interpretación y aplicación de la ley.”⁵⁷ Por último, la igualdad en la ley “obliga concretamente al legislador a no discriminar en sus disposiciones legales por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.⁵⁸

Fernández Liesa considera la igualdad como uno de los principales valores de la modernidad, “enraizado en el tejido del ordenamiento desde el derecho internacional clásico.”⁵⁹ La Constitución no impide los tratos desiguales, “puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del ordenamiento.”⁶⁰ El test de igualdad del Tribunal Constitucional dispone que:

“a) La infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.

b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas.

c) El principio de igualdad prohíbe al legislador sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita ha de superar el test de la proporcionalidad evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos.”⁶¹

Dispone Miguel Carbonell que “cuando utilizamos el término igualdad normalmente lo hacemos en un sentido normativo y no descriptivo; es decir, cuando decimos que dos personas son iguales ante la ley lo que en realidad queremos decir es que la ley debería tratarlas como iguales, porque de otra manera esa ley estaría violando tal o cual artículo de la Constitución o de un tratado internacional.”⁶² Atendiendo a Laporta, “las ideas de la igualdad o de la desigualdad no están determinadas principalmente por hechos, sino que

⁵⁷ RODRÍGUEZ PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M., *Igualdad y discriminación.*, Madrid, 1986, p. 25.

⁵⁸ CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C.M., *Los principios constitucionales de ...*, op.cit. p. 207.

⁵⁹ FERNÁNDEZ LIESA, C. R., “Transformaciones del Derecho internacional por los objetivos de desarrollo sostenible”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, No. 32, 2016, p. 59.

⁶⁰ STC 34/1981.

⁶¹ RIDAURA MARTÍNEZ, J., *El principio de igualdad...*, op.cit. p. 4.

⁶² CARBONELL, M., RODRÍGUEZ ZEPEDA, J., GARCÍA CLARCK, R.R., y GUTIERREZ LÓPEZ, R. *Discriminación, igualdad y diferencia política.*, México, 2007, p. 17.

son producto de la estructura normativa de la sociedad; esa estructura ha sido variable históricamente, razón por la cual la igualdad que tenemos en las sociedades contemporáneas se ha ido ganando por parcelas, por avances grandes y pequeños, pero no se ha dado de una vez y para siempre.”⁶³ Dispone cuatro criterios que justificarían un tratamiento jurídico diferenciado:

- a) Principio de satisfacción de las necesidades,
- b) Principio de retribución de merecimientos,
- c) Principio de reconocimiento de aptitudes y
- d) Principio de consideración de status.⁶⁴

Para Francisco Rubio Llorente “la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona, de un objeto (material o ideal) o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones.”⁶⁵

La igualdad de trato y no discriminación no constituyen una unidad. Por una parte, aquel es en principio un límite impuesto a los poderes públicos, la no discriminación no afecta únicamente a estos. La igualdad de trato se refiere a actos puntuales, y aunque la no discriminación también parte de esta diferenciación puntual, constituye un fenómeno discriminatorio más complejo; implica una sistematicidad. Además, mientras que el principio de igualdad de trato tutela a cualquier sujeto que haya recibido un trato arbitrario y distinto respecto de una situación equiparable, la no discriminación exige suprimir no sólo los actos discriminatorios si no también esas situaciones discriminatorias, “consistentes en desigualdades de hecho entre individuos y grupos sobre la base de uno de los criterios de discriminación prohibidos, mediante medidas que promuevan la integración y la igualdad de esos individuos con los demás.”⁶⁶

La actitud y la virtud son necesarias, pero también la tolerancia como norma jurídica o moral lo es también. Dos son los conceptos de tolerancia como norma; según regule la actitud del poder respecto de sus subordinados, o de unos ciudadanos para con otros. Las primeras son las relaciones verticales, las segundas, las horizontales. “En ambos casos

⁶³ CARBONELL, M., RODRÍGUEZ ZEPEDA, J., GARCÍA CLARCK, R.R., y GUTIERREZ LÓPEZ, R. *Discriminación...*, op.cit. p. 18.

⁶⁴ *Ibidem*. pp. 23-25.

⁶⁵ *Ibidem*. p. 22.

⁶⁶ CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C. M., *Los principios constitucionales de ...*, op.cit. p. 216.

implica respeto y no discriminación por razón de ideas o creencias, religiosas o no. Son perfectamente separables. Puede existir tolerancia horizontal e intolerancia vertical, y lo mismo vale a la inversa: la tolerancia vertical puede ser simultánea con la tolerancia horizontal.”⁶⁷ “El moderno concepto de tolerancia está indisolublemente unido al personalismo, a la libertad de conciencia, al pluralismo, a la laicidad y a la democracia. Tolerancia y laicidad se complementan mutuamente. Como mandatos jurídicos, la laicidad tiene como destinatarios a los poderes públicos, en tanto que la tolerancia se dirige a todos los ciudadanos.”⁶⁸

3. MUJER, LAICIDAD E IDENTIDAD CULTURAL

3.1. Introducción

La Constitución española de 1978 y el reconocimiento de plurales libertades junto con el creciente flujo migratorio a España son factores que provocan transformaciones en la sociedad contemporánea en lo que a pluralidad ideológica y religiosa se refiere. Los cambios sociales a los que se ven obligadas las ciudades y pueblos implican la necesidad de regular esas prácticas relacionadas con las convicciones de las personas y que son expresión de una cultura concreta, deberán ajustarse a los parámetros constitucionales establecidos por los poderes públicos. Las políticas legislativas ofrecen, por un lado, una respuesta a esas manifestaciones religiosas que nos son desconocidas y operan, por otro lado, como criterios que enjuician la legitimidad de prácticas que no forman parte de la identidad nacional española.

A pesar de la influencia que ejerció el Islam en Europa y sobre todo en España, esta colectividad posee unas tradiciones muy diferenciadas y que genera gran impacto es nuestra sociedad como es el uso de las vestimentas islámicas en los distintos ámbitos de la esfera pública. El uso del velo está relacionado con el conjunto de principios constitucionales que informan del pleno disfrute de la libertad ideológica y que operaran como criterios que informaran de licitud del uso de los mismos en la sociedad española contemporánea⁶⁹.

⁶⁷ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op.cit. p.32.

⁶⁸ *Ibidem.* p. 34.

⁶⁹ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?” *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Nueva Época, 13, 2011, p. 141.

3.2 Aspectos sociológicos

Para poder tratar el tema del uso del velo y del pañuelo en el derecho español es necesario conocer, y por ello me remito al Estudio demográfico sobre la población musulmana elaborado por la Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE) a fecha de 31 de diciembre de 2021, la explotación estadística del censo de ciudadanos musulmanes en España⁷⁰.

Las cifras globales de población musulmana en nuestro país se eleva a un total de 2.250.486. Estas estadísticas se elaboran teniendo como base la información del Padrón Municipal de Habitantes. Las cifras de extranjeros con permiso de trabajo y/o residencia son siempre más bajas al no estar en su posesión los menores de edad ni los adultos en trámites. Las cifras de los ciudadanos españoles se contrastan con los registros de las Comunidades Islámicas en cada autonomía.

Vamos a atender también al barómetro de Valores, Actitudes y Opiniones de los inmigrantes de religión musulmana. En concreto, Quinta Oleada del Barómetro de Opinión de la Comunidad Musulmana de origen inmigrante en España, realizado por Metroscopia para el Gobierno de España; Ministerio del Interior, de Justicia, de Trabajo y de Inmigración.⁷¹ Empezar por mencionar que este informe recoge los resultados de la encuesta realizada en 2010, cuyo tamaño de muestra son 2.000 entrevistas, al igual que los 4 años anteriores. Lo que se pretende es conocer la cultura cívica del colectivo constituida por sus valores, su visión del mundo y la perspectiva de la sociedad así como el lugar que creen ocupar en ella. Pero hay que tener en cuenta que es imposible extraer con plena representatividad estadística muestras fiables de una población inmigrante residente en España como la que da lugar al presente informe; valores, actitudes y opiniones de los inmigrantes de religión musulmana. Agravado con que el expresar opiniones sobre ciertas cuestiones puede resultar comprometido y/o incómodo. Pese a la existencia de este sesgo de deseabilidad social no invalidar el sentido general de las respuestas que a continuación comparto.

⁷⁰ Estudio demográfico de la población musulmana, Explotación estadística del censo de ciudadanos musulmanes en España a fecha 31/12/2021, UCIDE. <http://observatorio.hispanomuslim.es/estademograf.pdf> [Consultado: 18/06/2022]

⁷¹ Barómetro de Valores, Actitudes y Opiniones de los inmigrantes de religión. Quinta Oleada del Barómetro de Opinión de la Comunidad Musulmana de origen inmigrante en España, musulmana. <http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201485/Valores%20actitudes+y+opiniones+de+los+inmigrantes+de+religi%C3%B3n+musulmana+%28NIPO+126-11-022-1%29.pdf/0bf98a9b-bd97-490f-8e53-0e6885a34e0a> [Consultado: 18/06/2022]

A) La religiosidad. La religión es la primera seña de identidad de este colectivo pero entendido como la pertenencia a un entorno comunitario amplio y plural. La mayoría practican un islamismo tolerante y abierto; no piensan que ninguna religión sea superior a otra, los no creyentes tienen el mismo valor que los creyentes, la violencia como defensora de los valores religiosos es inaceptable y se muestran partidarios de un Estado Laico y la neutralidad que esta implica.

B) La integración. La integración como deseo de sentirse acogidos y en ese esfuerzo por conseguirlo. La mayoría afirma sentirse a gusto en España y adaptados.

C) El trato. Si bien es fácil afirmar que España tiene una tradición histórica de islamofobia que ha sido utilizada para legitimar actitudes negativas contra este colectivo, constituye un tópico extendido. Frente a esto, los inmigrantes residentes evalúan de forma positiva a la sociedad española en su conjunto y a las instituciones y al sistema político español.

Aunque son numerosas las cuestiones tratadas, centrarme en: la religiosidad personal y el uso del velo, la compatibilidad entre el islam y la democracia y el posible rechazo por parte de la sociedad para practicar su religión.

La comunidad musulmana inmigrante respecto del uso del velo mantiene opiniones claras y homogéneas. Nueve de cada diez consideran que el uso del velo debe ser una opción personal y que no puede ser impuesta; y una proporción similar (84%) considera que el uso del velo no debe ser prohibido. Además, ocho de cada diez (77% entre los hombres y 82% entre las mujeres) indican que el velo no es un símbolo de discriminación contra la mujer. Las opiniones se dividen de forma clara en otros dos aspectos: si el velo es una costumbre más cultural que religiosa (44% lo piensa así y un 48% no) y si el burka y el niqab deben ser permitidos en espacios públicos (39% piensan que sí, 37% que no y un 24% no expresa opinión). En este último punto las opiniones contrarias son algo más numerosas entre las mujeres (41%) que entre los hombres (35%). Recordar que en el conjunto de la población española un 59% se muestra partidario de la prohibición del velo que cubre todo el rostro porcentaje que, por cierto, es inferior al registrado entre otros países de nuestro entorno, como Reino Unido (62%), Alemania (71%) o Francia (82%).⁷²

⁷² Barómetro de Valores, Actitudes y Opiniones de los inmigrantes de religión. Quinta Oleada del Barómetro de Opinión de la Comunidad Musulmana de origen inmigrante en España musulmana.
<http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201485/Valores%20actitudes+y+opiniones+de+los+inmigrantes+de+religi%C3%B3n+musulmana+%28NIPO+126-11-022-1%29.pdf/0bf98a9b-bd97-490f-8e53-0e6885a34e0a> [Consultado: 18/06/2022]

Los musulmanes residentes en España afirman que la fe islámica es compatible con la laicidad del Estado, la identidad española y la democracia. Destacar que el 92% considera que nunca debe utilizarse la violencia para defender o difundir las creencias religiosas. Sin embargo, la idea de “el islam es el problema” se ha ido extendiendo y ha generado un recelo en países occidentales; recogida en la expresión del analista Francis Fukuyama: “Parece haber algo en el islam (...) que hace a las sociedades musulmanas particularmente resistentes a la modernidad”.⁷³

Para finalizar con el estudio, la mayoría (59%) de la comunidad inmigrante musulmana considera que en la actualidad no existe en España rechazo o recelo respecto de su religión. De hecho, perciben a España como un lugar donde el rechazo o recelo contra la religión musulmana es particularmente más bajo que en Europa, o en el mundo en su conjunto, o en Estados Unidos. Además, el deterioro en la relación de los españoles con los inmigrantes parece suscitarse en general y no de manera especial con personas de la religión musulmana. La idea predominante se atribuye al paro y a factores sociolaborales y económicos y no a un aumento de actitudes de xenofobia, racismo o antiislamismo o islamofobia.

3.3. Uso del velo

El pluralismo ideológico y cultural de la sociedad española contemporánea se consagra en el artículo 1.1 de la Constitución Española cuando propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Incluir también el artículo 10.1 del mismo cuerpo legal y con ello, el derecho a la dignidad de la persona no sólo como valor superior sino también como la base sobre la que se asentarán todos los derechos fundamentales, que en palabras del Tribunal Constitucional constituye el germen de todos aquellos.⁷⁴ Es deber de los poderes públicos el velar por el respeto y la protección de las señas de identidad, no sólo de las personas como individuos, sino también de éstas como colectividad; en palabras del Tribunal Constitucional la dignidad de la persona, sea cual sea su situación personal, es un mínimum invulnerable que la ley tiene

⁷³ FUKUYAMA, F., “The West has Won”, *The Guardian*, 2001.

⁷⁴ STC 53/1985, de 11 de abril, F.J. 3º.

que proteger.⁷⁵ Es exigencia del pluralismo la adopción de una actitud positiva frente al uso del velo como seña de identidad ideológica de las mujeres musulmanas.⁷⁶

Por otra parte, la libertad de conciencia aparece como valor superior en el ya mencionado artículo 1.1 de la Constitución Española y como derecho fundamental en el artículo 16 denominado libertad ideológica, religiosa y de cultos. En palabras de Llamazares Fernández, entender esta libertad como el derecho “a disponer de un espacio de privacidad totalmente sustraído a la invasión de la imperatividad del Derecho; a la libre formación de la conciencia; a mantener unas u otras convicciones o creencias, así como a expresarlas o a silenciarlas; a comportarse de acuerdo con ellas y a no ser obligado a comportarse en contradicción con ellas”.⁷⁷ El respeto a estas convicciones incluye las que conformen una idea de cultura o religión que constituyan la identidad personal. Y una de ellas puede consistir en utilizar prendas de vestir que, amparado por la libertad ideológica, impliquen manifestar unas creencias o convicciones pero también expresarlas y estar de acuerdo con ellas.

Muchas de las mujeres musulmanas portadoras de este tipo de velos afirman que lo hacen como modo de expresar su identidad cultural y que constituyen una manifestación de libertad ideológica. Por tanto, entendiendo el uso del velo como una realidad islámica que responde a imperativos religiosos derivados de una auténtica tradición el derecho español consecuentemente tendría que ampararlo. Pero siempre que se vista en base a auténticas convicciones.⁷⁸ El que sean o no auténticas convicciones en el marco de un Estado laico y neutral ante el fenómeno ideológico, es lo que permitiría distinguir si estas mujeres, en base a sus convicciones, utilizan el velo en la sociedad española para reafirmar su propia identidad cultural o sin embargo se trate de un uso coactivo. En el primero de los casos esto justificaría que en el marco del artículo 27.3 de la Constitución Española y en lo referente a la mujer musulmana, los padres eduquen a sus hijas menores de edad de acuerdo a sus convicciones y señas de identidad. Además, la Ley Orgánica 2/2006 permite a la menor escolarizada formar libremente su ideología y optar por vestir o no el pañuelo como expresión externa de aquella. En el segundo de los casos, el uso de las distintas clases de velo responde a una interpretación discriminatoria de algunos mandatos que aprovechados por movimientos fundamentalistas islámicos sirvieron para imponer el uso de estas prendas a mujeres en algunos países musulmanes. Este uso coactivo podría

⁷⁵ STC 120/1990, de 27 de junio, F.J. 4º.

⁷⁶ FERNÁNDEZ GARCÍA, E., *Dignidad humana y ciudadanía cosmopolita*, Madrid, 2001, pp. 27 y 28.

⁷⁷ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op.cit. pp. 21 y 22.

⁷⁸ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del uso del velo...”, op.cit. p. 155.

implicar una manifestación de la libertad de la conciencia de la mujer cuando residiendo en sociedades democráticas y plurales opte por vestirlo, pero también podría constituir un abuso cuando esta imposición, que en sus países de origen constituye una imposición de carácter político, venga impuesta por su esposo. Esta actuación resulta más perjudicial en menores. El velo sirve para ocultar los rasgos visibles de feminidad de la mujer con lo que repercutiría negativamente en el libre desarrollo de la personalidad de aquellas.

Desde otra perspectiva, que las mujeres musulmanas voluntariamente opten por vestir el velo se realizaría en el ejercicio del derecho a la propia imagen consagrado en el artículo 18 de la Constitución española. Este comprende “la libertad de la persona para elegir los elementos integrantes de su imagen externa: su corporeidad en primer lugar y sus posibles transformaciones y elementos añadidos”.⁷⁹ La utilización de símbolos religiosos como manifestación de una determinada creencia religiosa no se agota en su dimensión interna, sino que tiene también una proyección externa.⁸⁰ Según la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el alcance y significado del más genérico derecho a la propia imagen, las instancias públicas deben garantizar y remover los obstáculos que dificulten a las creyentes musulmanas que usan estas vestimentas «la facultad de disponer de la representación de su aspecto físico que permita su identificación, lo que conlleva tanto el derecho a determinar la información gráfica generada por los rasgos físicos que le hagan reconocible que puede ser captada o tener difusión pública».⁸¹ De tal manera, la conformación de la apariencia física como elemento configurador de la esfera personal no puede ser protegida en términos absolutos sino que el disfrute de la propia imagen cede en defensa del interés público. De donde resulta que si entendemos el uso del velo como parte de ese derecho a la propia imagen, su uso podría limitarse legítimamente cuando existan intereses que lo justifiquen.⁸² En síntesis, si el uso de estas prendas no constituye ninguna convicción fundamentada en la identidad y dignidad de la mujer musulmana que la viste, sí que estaría limitado por todos aquellos intereses ajenos y como afirma el Tribunal Constitucional, “por todas aquellas relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico regula”.⁸³

⁷⁹ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., *Derecho de la libertad de conciencia...*, op. cit. p. 38.

⁸⁰ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y señas de identidad.”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXXI Valladolid, 2015, p. 326.

⁸¹ STC 81/2001, de 26 de marzo, F.J. 2º.

⁸² PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del uso del velo...”, op.cit. p. 166.

⁸³ STC 73/1982, de 2 de diciembre, F.J. 5º y STC 170/1987, de 30 de octubre, F.J. 4º.

La neutralidad como elemento esencial y como criterio a seguir por los poderes públicos ante las distintas manifestaciones de religiosidad garantizará el ejercicio de la libertad religiosa de todos por igual y la separación entre el Estado y las diferentes confesiones religiosas. Esto implica:

- a) La obligación de los poderes públicos de adecuar el ordenamiento jurídico para hacer posible el ejercicio de la libertad religiosa en igualdad de condiciones;
- b) El compromiso de los poderes públicos de guiar su actuación por los valores constitucionales;
- c) En el marco de estos valores, los derechos fundamentales se constituyen en eje central del ordenamiento a cuyo servicio se coloca la estructura del Estado, mínimo ético que hace posible el pluralismo y la pacífica convivencia.”⁸⁴

Entiende Salvador Pérez que “aunque expresión de religiosidad, que los varones impongan en España el uso de estas prendas sería considerado como un acto contrario al contenido del derecho de libertad ideológica y que aunque manifestación externa de su identidad cultural, no existe ningún mandato divino que haga referencia expresa a esta obligación.”⁸⁵

Sophie Ferchiou afirma que “el análisis de las sociedades árabes distingue tres mundos sociales: mundo público, mundo masculino y mundo femenino”.⁸⁶ La realidad de la mujer en el Islam y con ello de la concepción islámica de la vida y de la sociedad señala el papel de la mujer excluido del ámbito de trabajo asalariado. No contiene prohibición alguna del trabajo femenino ni el Islam ni ninguno de sus textos. La evolución social de la presencia de la mujer en la sociedad muestra la exteriorización de esta en la vida pública.⁸⁷ Se parte de la invisibilidad de la mujer en el mundo social y del trabajo hasta esa lucha para lograr un lugar en la conformación de la fuerza de trabajo y de las condiciones laborales.

En España, el acceso al trabajo por las mujeres musulmanas comparte rasgos con países con otras creencias religiosas. El colectivo musulmán español mayoritariamente migrante sufre una doble discriminación por su condición de migrante y por el problema de integración social, que aún en el género masculino es evidente esa dificultad de inserción

⁸⁴ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y señas de identidad.”, op.cit. pp. 328 y 329.

⁸⁵ PÉREZ ÁLVAREZ, S., “Marco constitucional del uso del velo...”, op.cit. p. 161.

⁸⁶ FERCHIOU, S., “Túnez, entre el feminismo de Estado y la resistencia femenina”, *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales*, edit. M.A. Roque, Institut Català de la Mediterrànea, Icaria, Barcelona, 2000 en RIVAS VALLEJO, P., *Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas*, Barcelona, 2016, p. 1.

⁸⁷ RIVAS VALLEJO, P., *Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas*, Barcelona, 2016, p. 2.

laboral. En lo que a mujeres se refiere, el uso del velo típico de la indumentaria del Islam afecta no sólo a la búsqueda de empleo, con las correspondientes restricciones e imposiciones del ámbito laboral, si no también durante el desarrollo del mismo.⁸⁸ Es necesario atender a la exteriorización de sus creencias religiosas a través de dicha prenda que realiza la mujer susceptible de discriminaciones así como la estigmatización social por el uso del velo. La discriminación se produce “porque es mujer, porque es musulmana y porque además lo proclama visiblemente”.⁸⁹ La separación entre evolución y tradición dificulta la libertad y la tolerancia religiosa y de género, así como la presencia de la mujer musulmana en el mundo del trabajo y la sociedad en general. Lo que se ha denominado como islamización y la igualdad de género repercute en la integración en el marco del mercado laboral español y la dinámica propia. El activismo religioso exteriorizado de forma activa o pasiva implica es entendido como la aceptación voluntaria y consciente de los postulados por parte de los partícipes de un determinado colectivo, objeto de prejuicios y estereotipos. La práctica del Islam influye en el trabajo en cuestiones como las relaciones interpersonales, el calendario anual, y el correcto desempeño del trabajo sobre todo en el mes del Ramadán, que afecta al correcto desarrollo del trabajo.

Las mujeres musulmanas son susceptibles de sufrir la multidiscriminación o discriminación múltiple cuyo mecanismo de defensa es la de la vía de la suma de causas; articulando la defensa en torno al factor determinante. “Y por tanto la tutela proviene del amparo de normas de distinta naturaleza que protegen de forma autónoma cada uno de los elementos integrados en la situación compleja descrita [en el caso del Derecho comunitario, las Directivas 2006/54 del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (Directiva refundida), en materia de género, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva Marco para el Empleo) respecto de la discriminación por motivos religiosos], a las que habría que sumar un potencial tercer factor de discriminación: el origen étnico, que se añade en buena parte de los casos como tercer vértice del triángulo discriminatorio, junto con la religión y el género.”⁹⁰ La discriminación de las mujeres musulmanas se debe a la cultura y a esa exteriorización religiosa que constituye el velo pero englobado por los estereotipos que lo acompañan. La diferencia en el acceso al empleo no se debe sólo a la función del hogar a la

⁸⁸ RIVAS VALLEJO, P., *Género, religión y ...*, op.cit. p.3.

⁸⁹ *Ibidem.* p. 4.

⁹⁰ *Ibidem.* p. 9.

que ha sido relegada la mujer, si no que constituye una pequeña parte de factores determinantes en la tasa de actividad.

4. EL VELO EN EL ÁMBITO LABORAL

En páginas anteriores y con motivo de la vulneración del derecho a la no discriminación hacía referencia a la discriminación múltiple y a que los sujetos que se ven más afectados son las mujeres, por el hecho de serlo y por ir unido a una etnia, religión, creencias etc. La realidad de la mujer musulmana, al igual que la de la mujer de occidente hasta hace poco años, era la de una figura dedicada al cuidado del hogar y de la familia y apartada del ámbito de trabajo asalariado. Es indiscutible el derecho de la mujer a disfrutar de los mismos derechos y libertades que el hombre, independientemente de la religión y de la bandera bajo la que esta se encuentre; comprendiendo el derecho (o deber) de trabajar en condiciones de igualdad y en ausencia de discriminación de cualquier clase.⁹¹ Aunque las mujeres accedan a puestos de trabajo, quedan relegadas a aquellos “idóneos” para sus capacidades, pero siempre con la necesidad de compatibilizarlos con los cuidados domésticos. El ejercicio de la libertad personal que implica la búsqueda de empleo, con las implicaciones de someterse a unas determinadas condiciones laborales y las restricciones que ello implica se agrava en estas mujeres. La convergencia de factores adicionales en este colectivo, entre los que destaca el uso del velo, junto con su origen o procedencia en supuestos de fenómenos migratorios las hace protagonistas de un trato potencialmente más discriminatorio.⁹²

“El uso del velo es una opción religiosa que en el acceso al empleo y a la inserción laboral aboca a la mujer a una desigualdad de género. El uso del velo, como forma de exposición a la estigmatización social de la que no participan ambos géneros, supone para la mujer un claro agravio comparativo con el hombre, y a su vez, se convierte en Occidente en señal de una identidad cultural de un pueblo que elige a la mujer como sujeto pasivo de esa muestra identitaria y diferencial en Occidente. Son varias las dimensiones de esta discriminación de la mujer musulmana: “porque es mujer, porque es musulmana y porque además lo proclama visiblemente.”⁹³

⁹¹ RIVAS VALLEJO, P., *Trabajo, Islam y género*, Barcelona, 2014. p. 4.

⁹² ELÓSEGUI ITXASO, M., "Identidad cultural y actividad laboral de la mujer musulmana en Europa", en *Thémata, Revista de Filosofía*, núm. 31, 2003, p. 61.

⁹³ RIVAS VALLEJO, P., *Género, religión...*, op.cit. p. 4.

El velo informa no sólo a la sociedad sino también a los compañeros y partícipes en esa relación laboral de las creencias religiosas sin necesidad de ningún tipo de explicación. Se genera de manera automática ese estereotipo desfavorable que constituye un factor de diferenciación y que afecta únicamente a la mujer musulmana sobre el hombre musulmán y evidencia la multidiscriminación a la que se exponen estas trabajadoras.⁹⁴

4.1. Utilización del velo islámico en el ámbito laboral

Son el conjunto de movimientos migratorios y la Constitución Española de 1978 causa del planteamiento del uso del velo en el ámbito laboral como consecuencia de una sociedad multicultural en la que conviven creencias y religiones muy distintas. Los derechos consagrados en el cuerpo legal ya mencionado se dividen en derechos fundamentales, derechos no fundamentales y principios rectores de la política social y económica. Dentro de cada uno de estos bloques encontramos derechos de contenido laboral y otros aunque carentes de este, sí con la suficiente repercusión en la esfera laboral. Como derechos fundamentales los contenidos en los artículos 14 a 29, en concreto el derecho a huelga y el derecho a la libertad sindical, artículos 28.1 y 28.1 respectivamente. Como derechos no fundamentales los previstos en los artículos 30 y 38; que establecen la libertad de elección de oficio u profesión, el derecho a una remuneración suficiente, a la negociación colectiva, a la adopción de las medidas oportunas y el derecho a la libertad de empresa. Además, los principios rectores aparecen regulados en los artículos 39 a 52, y 129 y 131. Todo ello analizado en torno al derecho fundamental a la libertad religiosa y al uso de símbolos religiosos en estas relaciones laborales. Y por ello, volver a mencionar el artículo 16 como garante de la libertad ideológica, religiosa y de culto.

Es indiscutible que los derechos y libertades fundamentales de las personas son inseparables a estas incluso en la relación laboral. Si bien es cierto que el derecho a la libertad religiosa depende de la naturaleza del correspondiente contrato de trabajo.⁹⁵ El contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y empleado mediante el cual éste se compromete a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de la correspondiente remuneración. Es a partir de aquí cuando surgen los

⁹⁴ RIVAS VALLEJO, P. *Trabajo, Islam y ...*, op.cit. p.11.

⁹⁵ GONZALEZ-CASTRO, G. G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”. *Revista jurídica de los derechos sociales*. Lex Social Vol.6. núm 1/2016, pp. 327 y 328.

conflictos entre libertad religiosa y el derecho a la libertad de empresa, consecuencia de la convivencia del poder empresarial y los derechos y libertades de los trabajadores.⁹⁶

El derecho a la libertad religiosa dentro del ámbito de las relaciones laborales es un derecho fundamental de los denominados inespecíficos que, al contrario que los derechos fundamentales específicos, su práctica se encuentra comedia por la naturaleza del propio contrato de trabajo.⁹⁷ La formalización de un contrato laboral no supone la inmunidad de estos derechos para ninguna de las partes. Tanto es así que “los derechos de la persona se incorporan a la relación laboral, por lo que según la doctrina constitucionalista, los derechos y libertades fundamentales no son ejercitables únicamente ante los poderes públicos, sino también en el ámbito de las relaciones privadas”⁹⁸. Para el TC “el derecho a la libertad religiosa garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencia y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual, ahora (...) junto con esta dimensión interna, esta libertad, incluye también una dimensión externa de *agere licere*”⁹⁹. De tal manera, la neutralidad del Estado dirigida no a impedir las convicciones religiosas, sino a promover el reconocimiento de aquellas y por tanto de las distintas confesiones religiosas y de velar por los intereses religiosos de los ciudadanos. La práctica implicará el poder realizar cualquier expresión externa de fe sin ser discriminado por ello y serán los poderes públicos quienes tienen que evitar los obstáculos que impidan el real y efectivo ejercicio de la libertad religiosa frente a intromisiones ilegítimas no sólo que limiten su ejercicio sino también que lo impidan.¹⁰⁰ E igualmente los particulares en aras del bien común.

El choque entre el ejercicio del derecho de libertad religiosa y de libertad de empresa, tal y como están configurados, opina Rebeca Karina Aldana “por un lado que los trabajadores pueden mostrar sus vestimentas sus vestimentas o cualquier otro símbolo religioso que no necesariamente por portarlos implique la pertenencia a dicha comunidad religiosa. Sin embargo, las obligaciones contractuales adquiridas y el hecho de formar parte de una empresa conllevan, dentro de la esfera del empresario, el cumplimiento de las normas que relacionadas con la imagen corporativa se proyecten al exterior.”¹⁰¹ El abandono del uso

⁹⁶ GOÑI SEIN, J.L. *Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?*, Navarra, 2014, p. 5.

⁹⁷ GONZALEZ-CASTRO, G. G., “Libertad religiosa y contrato de...”, op.cit. p. 327.

⁹⁸ *Ibidem*. p. 328.

⁹⁹ STC 177/1996, de 11 de noviembre, F.J. 9º.

¹⁰⁰ APARICIO ALDANA, R. K., *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales*, Madrid, 2015, pp. 54 y 55.

¹⁰¹ *Ibidem*.

del velo puede percibirse como una restricción al derecho de libertad religiosa¹⁰². A priori por tanto entender el uso del velo no como una expresión machista sino como una expresión de religiosidad que en principio debe respetarse, porque de lo contrario se eludiría la dimensión externa de religiosidad de las mujeres creyentes, que optando por portarlo, lo hacen porque sus creencias les dictan como precepto y como deber moral el portar tales atuendos.¹⁰³ Cuando el rostro de la mujer musulmana no sea objeto del contrato, no sea necesario para la atención al público (por motivos de seguridad jurídica y social), no se ponga en peligro la vida de la propia trabajadora o de sus compañeros o cuando no esté prohibido por motivos de higiene; el uso del velo no constituye ningún obstáculo para la ejecución del trabajo y por ende, el empleador debe permitir manifestar con esta prenda su convicción religiosa.¹⁰⁴

En principio, el uso del velo en el ámbito de las relaciones laborales dependerá de las condiciones del trabajo de contrato correspondiente. Por lo que si su uso no perturba el correcto ejercicio de la prestación, constituiría un ejercicio legítimo del derecho de libertad religiosa de la trabajadora, “al resultar ser un símbolo inocuo de la identidad cultural que merece todo respeto”.¹⁰⁵ Se trata del ejercicio de un derecho legítimo y no una cuestión de tolerancia del empresario. La restricción del uso del velo, atendiendo a las particulares circunstancias de cada caso, constituya una decisión arbitraria e injustificada debe ser declarada nula en sede judicial porque vulneraría su derecho a la libertad religiosa.¹⁰⁶ Los criterios de resolución son múltiples: el interés de la trabajadora en actuar según sus convicciones y el grado de imperatividad según su religión que tiene la obligación; el conocimiento del empresario previo a la contratación de la trabajadora, de sus necesidades religiosas; los efectos para la empresa, o a los servicios que presta, que tiene el que la empleada cumpla con las prescripciones religiosas; o, en fin, y entre otros, las exigencias de salud o de seguridad mínimas que derivan de la actividad empresarial y que pueden verse menoscabadas por la conducta de la trabajadora.¹⁰⁷ Se tiende generalmente a que la empresa se adapte a las exigencias religiosas de la trabajadora pero con límites y siempre dentro de la

¹⁰² GIL, J.L., “Poder directivo y apariencia externa del trabajador”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 19-20, 2005, p. 226.

¹⁰³ VEGA GUTIERREZ, A., *El derecho a la libertad religiosa en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia de la Mujer*, La Rioja, 1995, p. 859.

¹⁰⁴ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica, Religiosa y de Conciencia en las Relaciones Jurídicas Laborales*, Pamplona, 2017, p. 192.

¹⁰⁵ BRIONES MARTÍNEZ, I.M., “El Uso del Velo Islámico en Europa. Un Conflicto de Libertad Religiosa y de Conciencia. Especial Referencia a Francia, Alemania, Reino Unido, España e Italia”, *Anuario de Derechos Humanos*, nº 10, 2009, p. 67.

¹⁰⁶ MOTILLA DE LA CALLE, A., “La libertad de vestimenta” en A. Motilla (ed.), *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004 p. 129.

¹⁰⁷ MOTILLA DE LA CALLE, A., *El Problema del Velo Islámico en Europa y en España*, Madrid, 2004. p. 119.

buena fe en la relación laboral. Lo oportuno es que la trabajadora al inicio de la relación laboral comunique a su empleador sus necesidades religiosas, permitiendo a este pactar una solución ajustada a las necesidades de la empresa.

Así, en el ámbito laboral los conflictos por el uso del velo pueden originarse por motivos distintos:

- a) Aunque no tan habitual, el uso del velo puede venir impuesto por el empresario, sobre todo en países de mayoría musulmana aunque en España en las denominadas empresas de tendencias,
- b) La prohibición expresa del empresario de portar tal prenda en diversos grados de intensidad,
- c) La incompatibilidad con el código de indumentaria vigente, y
- d) El problema que los efectos de portar o no el velo puedan tener en la contratación y la adscripción de la trabajadora a una determinada categoría social o personal.¹⁰⁸

También son distintos los bienes jurídicos constitucionalmente protegidos que se ven afectados: a) la libertad de autodeterminación del aspecto físico, b) la libertad de pensamiento y religiosa, y c) la prohibición de discriminación, ya sea directa o indirecta.¹⁰⁹

4.1.1. Perspectiva histórica del uso del velo: definición y conceptos

Definir el hiyab como velación, velo. En palabras de Luz Gómez, el término se refiere a la prenda en sí misma pero también a la costumbre de usarla. Es un vocablo genérico pues su color, colocación y tamaño dependerá de las costumbres locales así como de la intención de quien lo lleve. “El empleo del término hiyab con el significado del velo femenino es un uso metonímico a partir de su significado coránico y en el Hadiz”.¹¹⁰ “Este vocablo hace referencia a la segregación que preserva la pureza: la de los creyentes frente a los impíos (C 7:46, 17:45, 41:5), la de la Virgen María cuando concibió separada a los suyos (C 19:17), la de las mujeres de Mahona al atender a los convidados de este (C 33:53), la de los profetas al recibir la revelación (C42:51). En época de los califas rachidíes (632-650) se fue

¹⁰⁸ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Regulación del uso del velo islámico en el trabajo.”, *Trabajo y Derecho, Monográfico 7/2018*, N° 7, 1 de jun. de 2018, Editorial Wolters Kluwer, pp. 6 y 7.

¹⁰⁹ *Ibidem*. p. 7.

¹¹⁰ GÓMEZ GARCÍA, L., *Diccionario de Islam e Islamismo*, Trotta, Madrid, 2019, p. 166.

imponiendo el uso de los cortinajes que separaban y protegían el lugar en el que se situaba el califa del espacio ocupado por el vulgo cuando acudía a él; a esto se denominó hiyab, de carácter político”.¹¹¹

El hiyab femenino del que venimos hablando tiene una débil referencia en el Corán (C: 33:59), en este, se recomienda a los creyentes que se cubran con su manto cuando salgan a la calle. La imposición del hiyab data de finales del siglo VII, con la urbanización del Imperio Islámico de la dinastía omeya y la sofisticación de los símbolos religiosos; si bien la práctica de la velación se hallaba enraizada en costumbres y prendas de tiempos preislámicos.¹¹² La ambigüedad de la velación femenina es un debate que nació a finales del siglo XIX y que se mantiene a día de hoy. El hiyab como pañuelo no cubre la cara pero sí el pelo, y es usado como símbolo exterior de moralidad por mujeres de todas las edades. Actualmente y sobre todo a partir de la década de 1970 se ha ido extendiendo entre las nuevas generaciones la idea del uso del hiyab como manera de reivindicación identitaria y de rechazo de la globalización. Los ideólogos islamistas civistas subrayan que esta prenda respeta la tradición al tiempo que es más apropiada para que la mujer se desenvuelva y trabaje en el mundo actual. El uso del velo como forma de rebeldía ante la presión cultural y política de las potencias occidentales ha generado movilizaciones de mujeres musulmanas en defensa de aquel ante las restricciones de países cercanos como Francia, Alemania, Bélgica y Holanda. Así, hacer mención al Protect Hijab, un grupo creado en Reino Unido en 2003 creado a tal efecto y para hacer frente a la falta de legitimidad de los gobiernos europeos en contra de lo que se considera una obligación religiosa. Sin embargo, la prohibición de su uso avanza en las normativas europeas, atendiendo a la primacía de otros derechos frente a la manifestación pública de la práctica religiosa.

Expresiones como pudor, ocultar a la vista o esconder, como definición de lo que implica el hiyab, nos remiten a la Shari'a. La Shari'a es el derecho islámico originario o ley islámica, formada por una variedad de fuentes primigenias como son el Corán y la Sunna, a las que hay que incluir el Fatwa y el Kanun. La palabra Fatwa o Fetua¹¹³ para referirnos a las decisiones de los muftíes, es decir, de los especialistas en la ley islámica que pueden tener fuerza legal. Por otra parte, el Kanun¹¹⁴, es usado para referirse a las leyes establecidas por

¹¹¹ GÓMEZ GARCÍA, L., *Diccionario de Islam...*, p. 166.

¹¹² *Ibidem*.

¹¹³ Fundéu RAE. <https://www.fundeu.es/recomendacion/fetua-no-fatua-ni-fatwa/#:~:text=Fetua%2C%20mejor%20que%20fatua%20o,que%20pueden%20tener%20fuerza%20legal> [Consultado: 18/06/2022].

¹¹⁴ QANUN (ley) [https://hmong.es/wiki/Qanun_\(law\)](https://hmong.es/wiki/Qanun_(law)) [Consultado: 18/06/2022].

soberanos musulmanes, en contraste con la sharia, que es el cuerpo elaborado por los juristas musulmanes. El Corán es el libro sagrado enviado por Allah a la humanidad y es milagro del profeta Mahoma; los principios básicos que ordenan la vida por medio de libros están conducidos a garantizar la felicidad humana en el mundo e incluso más allá de este.¹¹⁵ Sin embargo, son varios los motivos que afirman que aunque el Corán se haya considerado la fuente originaria de la Sharia no se trataría de un verdadero Código, así: 1) las suras y las aleyas carecen de lógica sistemática interna al no están organizadas en áreas temáticas, 2) el número de versículos coránicos es muy inferior al que debería existir en un Código Jurídico, 3) no contiene principios o instituciones básicos del Derecho islámico, y 4) los jueces islámicos en lugar de aplicar las normas que contiene el Corán, sino que han de acudir a los criterios interpretativos que fijan las principales tradiciones ideológicas islámicas.¹¹⁶

La primera referencia del hiyab en el Corán la encontramos en el pasaje Corán 33, 53. En este el hiyab es identificado con una cortina acorde a una realidad tridimensional agrupada en una realidad física y abstracta. Dentro de la física, una dimensión visual, simbolizada como una cortina usada por Mahoma para evitar las miradas de sus discípulos y como dimensión espacial porque identifica la separación entre vida privada y vida pública. Ambas dimensiones representan el mundo físico pero también un mundo abstracto, representado por una dimensión ética relacionado donde aguardaba la esposa del profeta, con el espacio cubierto por el hiyab como representación de lo prohibido¹¹⁷. Aunque este versículo se refiere a las relaciones de los creyentes con la mujer del Profeta, se ha servido de él para entender la obligatoriedad de cubrirse la cabeza. Otro de los mandatos a los que hacer referencia está plasmado en la aleya 59 del sura del Corán: “¡Profeta! Di a tus esposas, a tus hijas y a las mujeres de los creyentes que se cubran con el manto. Es lo mejor para que se las distinga y no sean molestadas. Alá es indulgente, misericordioso”.

Entiende José Antonio Marina que este versículo tampoco hace referencia expresa al hiyab sino a un pañuelo que se utilizaba en el Imperio Bizantino como símbolo de respetabilidad con cariz religioso a la clase social alta de la mujer musulmana¹¹⁸. También, Corán 24:60: “Y las mujeres mayores que ya no cuentan con casarse, no cometen pecado si relajan su vestimenta (...). Pero es mejor para ellas que se recaten”. En síntesis, la revelación de Alá a

¹¹⁵ TRT, *El Corán, el libro sagrado de los musulmanes*. <https://www.trt.net.tr/espanol/programas/2016/03/18/el-coran-libro-sagrado-de-los-musulmanes-453549> [Consultado: 18/06/2022].

¹¹⁶ PASCUAL LLANOS, E., “El Hiyab”, *Ilu: Revista de las Ciencias de las Religiones*. Vol. 20, 2015, p. 4.

¹¹⁷ PÉREZ ÁLVAREZ, S., “Marco constitucional del uso del velo...”, op.cit. p. 146.

¹¹⁸ MARINA, J.A., *El rompecabezas de la sexualidad*. Barcelona, 2016, p. 92.

su Mensajero no es que las mujeres cubrieran su cuerpo cuando salieran a la calle, sino que fueran recatadas. Y que a las mujeres de Muhammad se las respetara y miraran desde una separación o detrás de una cortina¹¹⁹. “El origen que condiciona a las mujeres islámicas a usar este tipo de vestimentas en los distintos espacios de la esfera pública no es divino, sino que proviene de interpretaciones políticas del Corán por parte de las escuelas jurídicas islamistas, sunitas y chiitas, así como los escolares pertenecientes a las nuevas corrientes interpretativas de la sharía. Son estas interpretaciones intencionadas, por tanto, las que constituyen una discriminación para la mujer musulmana, no el Corán”.¹²⁰

A mediados del siglo pasado las mujeres que vivían en Estados de influencia musulmana eran libres para cubrir sus cabellos, no así para las creyentes musulmanas que vivían en zonas rurales y que crecían con la idea del hiyab como símbolo de dignidad que reflejaba su condición de mujer no sometida. Es decir, el velo no sólo es una prenda de corte islámico-religioso¹²¹ (distinción que ha adquirido con el paso del tiempo) sino que constituía un elemento de protección y un convencionalismo social y de distinción pues permitía separar a las mujeres que vivían en palacios, de las esclavas, las únicas que podían moverse libremente sin un pañuelo que les cubriese la cara, e incluso para evitar que pudiesen ser raptadas¹²². Sin embargo, con el paso de los siglos se ha convertido en un signo de distinción musulmán, pero no como una prenda única e igual, sino que como veremos más adelante, hay multitud de ellas; distintos tamaños, tejidos, colores, largura etc.

Mencionar también que se considera equívocamente que el velo es exclusivo del islam y extraño a Occidente. En el judaísmo el velo era símbolo de modestia y decoro; las mujeres se cubrían la cabeza en público en cumplimiento de la ley judaica: “Cuando la judía de Jerusalén dejó casa, su rostro estaba oculto, de modo que su rostro no podía ser reconocido.” El velo elevaba el estatus de la mujer de la alta sociedad judía y a día de hoy hay mujeres ortodoxas que emplean tales pañuelos. De igual manera la Biblia hace referencia al velo; en el Antiguo Testamento: “Rebeca también alzó sus ojos, y vio a Isaac, y descendió del camello. Porque había preguntado al criado: ¿Quién es este varón que viene por el campo hacia nosotros? Y el criado había respondido: Este es mi señor. Ella entonces tomó el velo, y se cubrió.”(Génesis: 24:64-65), y en el Nuevo Testamento: “Pero toda mujer que ora o profetiza con la cabeza descubierta, deshonra su cabeza; porque lo mismo

¹¹⁹ CHECA Y OLMOS, F "El velo islámico hoy. ¿Resignificación o trampa?", *Gazeta de Antropología*, núm. 34, 2018. p. 6.

¹²⁰ PASCUAL LLANOS, E., "El Hiyab", op.cit. p. 7.

¹²¹ CHECA Y OLMOS, F "El velo islámico hoy...", op.cit. p. 4.

¹²² *Ibidem*.

es que si se hubiese rapado. Porque si la mujer no se cubre, que se corte también el cabello; y si le es vergonzoso a la mujer cortarse el cabello o raparse, que se cubra”. (1 Corintios: 11: 5-6). La Biblia considera el uso del velo como algo virtuoso y de hecho la Virgen María aparece representada casi siempre con la cabeza cubierta. Durante muchos años era obligatorio que las mujeres se cubrieran la cabeza para entrar a la Iglesia y a día de hoy las monjas siguen portando tales prendas. Las mujeres hindúes tradicionales también se cubren la cabeza, cuando se hallan en compañía de otros hombres, dejando así patente que el Hiyab no es exclusivo del Islam. A veces se cubren con la parte final del sari con que se visten, ya veces lo hacen con una indumentaria similar a una pañoleta.¹²³

Una de las explicaciones de la oposición de Occidente al uso del velo es que se considera un símbolo de inferioridad y degradación. Sin embargo, al contrario que lo que ocurre en el Hiyab (falta de referencia expresa al uso del velo), San Pablo dispone: “El hombre no debe cubrirse la cabeza, ya que él es imagen y gloria de Dios, mientras que la mujer es gloria del hombre. De hecho, el hombre no procede de la mujer sino la mujer del hombre; ni tampoco fue creado el hombre a causa de la mujer, sino la mujer a causa del hombre. Por esta razón, y a causa de los ángeles, la mujer debe llevar sobre la cabeza señal de autoridad” (1 Corintios, 11:7-10). La idea de que una mujer cristiana cubierta sólo es piadosa en la medida en que acepta su papel inferior al hombre es lo que puede explicar la consideración del uso del velo como imposición machista. Al contrario que lo que dispone la Biblia, en el islam como hemos visto, hiyab significa modestia y es considerado un medio de protección. Se entiende que el hiyab también se aplica a los hombres pero de manera diferente: “Di a los hombres creyentes que recaten su mirada y guarden sus partes privadas. Esto es más puro para ellos. En verdad, Al-lah sabe perfectamente lo que hacéis”. (24:31) La vulneración de las mujeres a prácticas como la explotación y el abuso constituiría otra justificación al uso de velo como manera de protegerse: “Deben bajar sus túnicas externas desde su cabeza sobre su rostro. Esto es más conveniente para que sean así reconocidas y no molestadas. Pues Al-lah, es el Sumo Indulgente, Misericordioso”(33:60). Tapadas con los velos las mujeres no tienen que depender de la belleza física; el objetivo sería proteger a la mujer musulmana y proporcionarle una mayor libertad en la sociedad¹²⁴.

Por tanto, el hiyab como pañuelo islámico como tradición tiene sus raíces en las ya mencionadas fuentes del derecho islámico, cuya práctica en las sociedades occidentales es

¹²³ “El Velo Islámico (HIyab)”, *Comunidad musulmana Amadhbá*. <https://www.ahmadiyya-islam.org/es/articulos/el-velo-islamico-hiyab/> [Consultado: 18/06/2022].

¹²⁴ *Ibidem*. [Consultado: 18/06/2022].

una expresión visual de la realidad cultural a la que pertenecen. Sin embargo, estas fuentes no contienen ningún mandato religioso que imponga tal práctica a las mujeres musulmanas ni que esta responda a una auténtica tradición cultural, por lo que habrá de atender a la voluntad de cada una de estas creyentes.¹²⁵

4.1.2 Modalidades de velo

El uso del velo en sus distintas modalidades supone una manifestación externa de la libertad de creencias de la mujer musulmana, portadora en distintos ámbitos de la vida pública y que posee un rico valor asociado al Islam.¹²⁶ Tanto desde una perspectiva subjetiva como objetiva su uso implica la muestra de convicciones religiosas a otros y su constitución como medio de identificación de la mujer. El velo es objeto de muchos estereotipos y de muchos significados, pues no es sólo un trozo de tela, y aunque no se crea así, tampoco es uno de los pilares fundamentales en los que se basa la práctica islámica (aunque sí que se considere objeto de identificación de las mujeres musulmanas). Siguiendo en la línea de Yaratullah Monturiol, el uso del velo y ahora también de la bandana; el nombre que recibe la forma de llevar la cabeza cubierta con un velo que hace un recogido del pelo por detrás envolviendo el moño.

Se trata de una forma diferente de uso del hiyab que se ha autorizado en algunos lugares de Francia donde se prohíbe el velo que cubre los hombros, no debería ser motivo de juicio.

¹²⁷ Incluso dentro del islam la obligatoriedad de este velo, que trae consigo valores éticos, simbólicos, históricos y culturales, es objeto de controversia y de distintas opiniones e interpretaciones.

Para empezar, hay que entender que el velo no significa, ni tiene las mismas implicaciones psicológicas y emocionales para todas. Por otra parte, distinguir entre el velo islámico de carácter integral, y el pañuelo islámico que deja totalmente al descubierto el óvalo de la cara y que no impide la comunicación. Mientras que el primero responde a una imposición de carácter político y origen discriminatorio pues obliga a las mujeres islámicas a cubrir completamente su rostro y cuerpo con el fin de desdibujar su fisonomía, el segundo sí tiene un cariz religioso con un origen histórico, pues se utilizaba de protección contra la hostilidad climática del desierto, y para distinguir a las creyentes musulmanas de las esclavas

¹²⁵ PÉREZ ÁLVAREZ, S., “Marco Constitucional del uso del velo ...”, op.cit. p. 185.

¹²⁶ PASCUAL LLANOS. E.,” El Hiyab,” op.cit. p. 166.

¹²⁷ *Ibidem*.

y prostitutas que poblaban las ciudades del oasis árabe en la península arábiga preislámica.¹²⁸ Por tanto, diferenciar aquellos velos integrales, que cubren todo el cuerpo, de aquellos que solo cubren la cabeza o el cuello. En este último ámbito: la Shayla, el Hiyab y la Al-Amira; mencionar también, el Chador, el Niqab y el burka, que cubren todo el cuerpo, y el Khimar. Y así, atendiendo al contenido del “Hiyab” de Eva Pascual Llanos, podemos distinguir las siguientes modalidades de velo:¹²⁹

El Shayla se trata de un pañuelo rectangular que rodea la cabeza y cubre los hombros. De gran parecido con el Hiyab, se puede llevar de diferentes formas aunque una de las más comunes es cubriendo la cabeza y por encima del cuello. Es un pañuelo popularizado en la región del golfo.¹³⁰

El Hiyab es el pañuelo islámico de uso generalizado en el mundo musulmán. En sentido estricto se usa para designar una prenda específica moderna llamada también velo islámico. Cubre la cabeza y el cuello, pero deja visible el rostro. Las mujeres tendrían libertad para elegir el color y los dibujos.

El Al-Amira es una prenda constituida por dos piezas, una especie de gorro ajustado que cubre completamente el pelo y la cabeza, y la otra una especie de «foulard» largo y rectangular que cae sobre los hombros escondiendo el cuello, pero dejando el rostro al descubierto. Normalmente son de colores, puede ser de algodón, poliéster o licra y su uso está muy popularizado entre las mujeres del Golfo pérsico. Debido a su dificultad para que se mantengan en su lugar suele ser utilizado por las musulmanas más jóvenes.

El Khimar es la vestimenta intermedia entre las prendas menos restrictivas y el velo islámico integral, pues al igual que las anteriores no cubre el óvalo de la cara, sin embargo esta ya sí cubre el cuerpo de la mujer, desdibujando sus formas, con un largo como mínimo hasta la cintura pero pudiendo llegar hasta la rodilla.

El Chador es un tipo de velo muy cerrado formado por una única pieza de tela semicircular que se coloca sobre la cabeza permitiendo ver el óvalo de la cara y difuminando el cuerpo de la mujer. Envuelve desde la cabeza, cubre todo el cuerpo y se sostiene sin ganchos gracias a pliegues desde el cuello, dejando que se vea la cara. Su color

¹²⁸ PASCUAL LLANOS, E.,” El Hiyab”, op.cit. p. 169

¹²⁹ *Ibidem*.

¹³⁰ MARQUEZ, M., CAPDEVILA, M., GRAU, M., SERRAT, L., *Expedición Tahina-Can. Detrás del velo islámico*. <http://www.tahina-can.org/detras-del-velo-islamico/> [Consultado: 18/06/2022].

habitual es el negro; sin embargo, cuando su uso se limita a la casa o a la mezquita, puede ser más colorido. Es la vestimenta tradicional de las mujeres en Irán.

El Niqab es otro tipo de velo islámico integral, pero a diferencia del burka permite ver los ojos de la mujer. Este tipo de velo es propio de los países árabes del golfo pérsico y se localiza en lugares tan diversos como África, Asia occidental o el continente Indio. Su uso se extendió bajo la influencia del islam wahabita, sobre todo en las ciudades; una de las más radicales con arraigo en Arabia Saudí.

Finalmente, el burka es uno de los tipos de velo islámico de carácter integral. Cubre completamente tanto el rostro como el cuerpo hasta la altura de los pies impidiendo la visión completa, pues el enmallado que presenta la tela a la altura de los ojos limita la visión lateral de la mujer que lo porta además de ejercer una fuerte presión sobre su cabeza. La introducción de esta prenda a principios del siglo XX en Afganistán durante el mandato de Habibullah (1901-1919) para proteger a las mujeres que componían su numeroso harén de la mirada de los hombres, propició la extensión de su uso en los años posteriores. Si bien continuó siendo una prenda de clases acomodadas, fue posteriormente durante el mandato de los talibanes cuando el uso del burka fue impuesto obligatoriamente a todas las mujeres en Afganistán.

Aunque en sentido estricto el término hiyab se refiere al velo islámico, entenderlo también como el código de vestimenta femenina islámica donde se dictan las pautas sobre cómo debe ir vestida una mujer; que aunque se piensa erróneamente que toda mujer musulmana viste la misma vestimenta ya hemos visto que existen diferentes atuendos.¹³¹ La modestia en el velo islámico como protección de los sentidos de todo lo que puede disminuir su inocencia.¹³² La filosofía del hiyab pretende mantener la dignidad y la pureza, aplicado a todos los factores de la vida, no sólo a la vestimenta. Si una mujer está cubierta correctamente, pero al mismo tiempo utiliza lenguaje inapropiado, no está cumpliendo con los requisitos del hiyab. Si un hombre musulmán se cubre desde el ombligo hasta las rodillas, pero camina en público llamando la atención sobre sí o se comporta de manera grosera, tampoco estaría cumpliendo con los modales islámicos.¹³³ Vestir modestamente

¹³¹ “El hiyab, código de vestimenta femenina islámica”. <https://es.paperblog.com/el-hiyab-codigo-de-vestimenta-femenina-islamica-6660227/> [Consultado: 18/06/2022].

¹³² “¿Por qué los musulmanes tienen un Código de Vestir?” <https://www.al-islam.org/nutshell/files/hijab-es.pdf> en <https://www.al-islam.org/> [Consultado: 18/06/2022].

¹³³ “El código de vestimenta islámico (parte 3 de 3): Oración y sabiduría https://www.newmuslims.com/es/lessons/136/el-ca-digo-de-vestimenta-islamico-parte-3-de-3/#_ftnref16599 [Consultado: 18/06/2022].

para evitar no sólo que se busque al sexo opuesto de una manera lujuriosa sino también para que el trato entre el hombre y la mujer sea respetuoso.¹³⁴

El propósito del hiyab es cubrir el awrah, el cual varía en distintas situaciones y grupos de personas. Por un lado, definir el awrah como las partes del cuerpo que deben cubrirse y por otro, indicar que mahram es la persona con la que es permitido estar a solas. Entienden los eruditos del islam que ante sus mahrams una mujer no tiene que observar las normas estrictas de cobertura y puede descubrirse pero nunca mostrarse de manera despreocupada.¹³⁵ Frente a los hombres, que no son parientes cercanos, las mujeres deben vestir modestamente para su belleza y atracción estén cubiertos. Los eruditos musulmanes por unanimidad declaran que una mujer respetable debe cubrir todo excepto sus manos y la cara. La diferencia de vestimenta entre los sexos es debido al fundamento que los distingue biológicamente y que es causa de atracción.¹³⁶ En este contexto mencionar también el término haia como timidez y sentido de la modestia. Como condiciones que la mujer musulmana en este Código de Conducta Indumentaria tiene que cumplir en público son: a) el hiyab (cubierta) debe ocultar todo el cuerpo, excepto el rostro y las manos, b) no debe ser traslúcido ni apretado. La ropa apretada, incluso si oculta el color de la piel, aún describe el tamaño y la forma del cuerpo y de parte del mismo, y crea imágenes vívidas, c) no debe atraer la atención del sexo opuesto, por lo tanto, no debe ser extravagante ni opulento. Tampoco deben exhibirse joyas ni maquillaje, d) no debe ser una vestimenta utilizada por vanidad ni para ganar popularidad ni fama. El color más utilizado es el negro y otros colores oscuros, pero los demás colores son permisibles. Sin embargo, una mujer no debe usar ropa colorida por mera vanidad, e) no debe ser perfumado. Esta prohibición aplica tanto al cuerpo como a la ropa, f) no debe parecerse a la ropa que visten los hombres, g) no debe parecerse a la ropa que es específica de los no musulmanes.¹³⁷

4.1.3. La utilización del velo en instituciones públicas

Los elementos de identidad religiosa se presentan de distintas formas. Así, hablar de la simbología dinámica que implica la utilización de prendas o elementos portados por los

¹³⁴ “¿Por qué los musulmanes...”, op.cit. [Consultado: 18/06/2022].

¹³⁵ “El código de vestimenta islámico (parte 2 de 3): Awrah y mahrams” <https://www.newmuslims.com/es/lessons/134/el-ca-digo-de-vestimenta-islamico-parte-2-de-3/> [Consultado: 30/03/2022].

¹³⁶ “¿Por qué los musulmanes...”, op.cit. [Consultado: 18/06/2022].

¹³⁷ “El código de...”, op.cit. [Consultado: 30/03/2022].

ciudadanos con un determinado significado religioso, y los símbolos estáticos, aquellos que están presentes en espacios públicos donde la administración pública desarrolla su actividad.¹³⁸ El velo islámico es el símbolo dinámico más habitual y como manifestación del derecho de libertad ideológica exige que los poderes públicos adopten medidas que facilite a las mujeres musulmanas su empleo en su vida pública. Es posible la adopción de medidas discriminatorias positivas salvo que no sea posible en aras del orden público protegido por la ley en el ya mencionado artículo 16 de la Constitución Española. “Eso implica que los poderes públicos sólo podrán invocar el orden público constitucional español para limitar el uso de las distintas clases de pañuelo islámico en aquellos supuestos en los que la vestimenta con estas indumentarias sea contraria a los derechos y a las libertades de los demás y a la seguridad, a la salud o a la moral pública”.¹³⁹

El uso de la simbología religiosa de los funcionarios públicos, aunque también de otras figuras contractuales diferentes, en la Administración del Estado, es una materia que carece de regulación en el Derecho español¹⁴⁰. La licitud de estos depende de lo establecido por los principios y valores del ordenamiento interno, con un amplio margen de apreciación proporcionado por la jurisprudencia de Estrasburgo. La constitución española no habla de laicidad, sin embargo, el Tribunal Constitucional y su jurisprudencia, se refieren a la aconfesionalidad del Estado, sintetizada en¹⁴¹:

- a) El concepto de laicidad se encuentra subordinado al principio de libertad religiosa. Implica el respeto del ámbito de autonomía de las creencias pero también impedir la concurrencia del Estado como sujeto de culto.
- b) Prohibición de la confusión entre fines y funciones religiosos, la no equiparación de las confesiones religiosas a las instituciones públicas y el mantenimiento de la neutralidad de los poderes públicos, y
- c) Estos tienen que asumir un cometido activo en aras de la protección de la igualdad y la libertad de los individuos y grupos en los que estos se integran.

El Tribunal Constitucional ha señalado que los funcionarios pueden ejercer sus derechos fundamentales pero sujetos a la relación administrativa de sujeción especial en la que se encuentran. Las limitaciones vendrán establecidas por la ley o por la propia actividad, pero

¹³⁸ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y ...”, op.cit. p. 330.

¹³⁹ Ibidem. pp. 331 y 332.

¹⁴⁰ MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos religiosos en el derecho laboral español.”, *Derecho y Religión*, 2006, p. 256.

¹⁴¹ Ibidem. p. 260

al margen de estos, y en sentido restrictivo, los funcionarios pueden ejercer sus derechos en libertad. La ausencia de regulación conlleva a entender que en lugares públicos puede portarse símbolos religiosos, y la prohibición se producirá cuando esta manifestación externa interfiera gravemente al cumplimiento de la función del trabajador en la prestación del servicio público.¹⁴²

Como institución dependiente de la administración y ámbito proclive a generar conflictos en torno a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, encontramos la escuela. “Partimos de la base de que cualquiera de las situaciones planteadas en las que se utiliza el pañuelo islámico o cualquier símbolo con significado religioso en los centros docentes, son resultado de la libre elección de la persona, de ahí que su prohibición no pueda fundamentarse en las valoraciones subjetivas que pueda realizar un tercero respecto al significado que puede tener el hecho de portarlo”.¹⁴³ La escuela pública como el encuentro del Estado y la sociedad y como imagen del pluralismo cultural e ideológico debe inspirar la educación, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 27.2 CE. La dificultad proviene de la concurrencia y la necesidad de equilibrio y ponderación entre los derechos fundamentales de los alumnos, los de los padres a la formación religiosa y moral de los hijos en sus creencias, los de los profesores, el derecho general de la enseñanza como contribución al libre desarrollo de la personalidad.¹⁴⁴ La tolerancia frente a las distintas creencias, los derechos humanos y los valores jurídicos vienen representados en parte por la diversidad de símbolos entre los profesores, que evidencia la escuela como transmisora de la cultura. “La neutralidad de la enseñanza no veta “per se” los símbolos y vestimentas religiosas”.¹⁴⁵

Es necesario distinguir entre la utilización del velo islámico por parte de las alumnas y que quien sea la portadora sea una profesora. Comenzando por el uso por las alumnas y desde la perspectiva de la libertad religiosa, el velo no altera la salud, la moral o la seguridad públicas. Impedir el ejercicio de este derecho sólo podría justificarse en aquellos casos en los que se acrediten de manera debida los riesgos que pueden generarse. Es necesaria además una medida adecuada al fin perseguido que evidencie que el orden público (y su protección) no es una cláusula abierta cautelar para evitar posibles conflictos.¹⁴⁶ “La posible afectación de la libertad religiosa negativa de los demás alumnos, consistente en el derecho a no tener, no manifestarse, no actuar en materia religiosa y no sufrir los actos de

¹⁴² MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos religiosos...”, op.cit. p. 261.

¹⁴³ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y ...”, op.cit. p. 339.

¹⁴⁴ MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, op.cit. p. 261.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y ...”, op.cit. p. 341.

proselitismo ajenos, decae si se piensa que portar una prenda con significación religiosa es una conducta externa meramente pasiva, que indica la opción personal de quien la lleva, pero que no puede entenderse como injerencia en la libertad de los terceros, si no se acompaña de actitudes, conductas o actos indicativos del propósito de influir en ellos.”¹⁴⁷ “Con la tolerancia en el uso del pañuelo islámico en los centros docentes se ven amparados tres derechos: a) el derecho de libertad religiosa, b) la identidad cultural , en la medida en que el uso de este signo distintivo pertenece a un universo cultural, el de la cultura islámica y c) el derecho a la propia imagen, en cuya virtud se protege la dimensión moral de la persona y con él se preserva también una esfera de libre determinación.”¹⁴⁸

Cuando la portadora del velo islámico es una profesora, la doctrina y la jurisprudencia no se manifiestan de acuerdo. Por una parte, que la escuela es un espacio intercultural es un argumento al que recurren los defensores de la utilización del velo. La laicidad positiva no permite encerrar las manifestaciones religiosas en el ámbito privado, indica la pertenencia a una religión pero no prejuzga el carácter del centro, y además, la libertad individual y la manifestación exterior de tales creencias debe ser el objeto de una sociedad que lo que busca es ser tolerante y abierta.¹⁴⁹ Por otro lado, los detractores abogan por la función pública que desempeña la profesora, perdiendo la consideración de sujeto privado y siendo posible la restricción de sus derechos fundamentales. La intensa sujeción que genera su particular relación funcionarial con los alumnos a su cargo implica que aquella debe representar un punto común y neutral en la formación de sus alumnos. Y esto aunque “la neutralidad se predica de la institución y no de las personas que la integran, si se considera que el profesor es un miembro activo de la comunidad educativa, se le debe exigir una conducta personal acorde con la neutralidad, lo que conlleva discreción en los atuendos indicativos de su ideología, religión o creencias. Para que las profesoras puedan portar el velo islámico (o cualquier símbolo que exprese su identidad religiosa y cultural) es necesario que: a) no suponga una repercusión negativa en el libre desarrollo de la personalidad y, b) no constituya una alteración del orden público y con ello del normal desarrollo de las clases.”¹⁵⁰

Para el Tribunal de Estrasburgo, que una profesora porte el velo interfiere en las creencias religiosas de sus alumnos y con ello vulnera el principio de neutralidad del Estado; así se

¹⁴⁷ VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y ...”, op.cit. pp. 341 y 342.

¹⁴⁸ STC 156/2001, de 2 de julio, FJ. 3º.

¹⁴⁹VIDAL GALLARDO, M., “Símbolos y ...”, op.cit. p.343.

¹⁵⁰ Ibídem. pp. 343 y 344.

pone de manifiesto en el caso Dahlab c. Suiza.¹⁵¹ El velo no es conciliable con la igualdad de sexos y puede influenciar a alumnos sobre todo de corta edad.¹⁵² En el Derecho español, y como ha afirmado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional la profesora tiene que enseñar en neutralidad, es decir, no adoctrinar; lo cual requiere algo más que portar un símbolo. Es necesario por tanto examinar la actitud integral de la profesora manifestada a través de sus actos, antes de alegar la influencia ideológica de aquella.

Una breve referencia a las escuelas concertadas, con fines de la enseñanza pública, que comprenden no sólo los criterios de esta si no también el eventual ideario del centro. En el caso de que el símbolo suponga un ataque a la orientación ideológica del centro o impida el correcto desarrollo de la función educativa conforme a los principios constitucionales y al proyecto del centro, la dirección podrá prohibirlo.¹⁵³

4.1.4 La utilización del velo en las instituciones privadas

La perspectiva es distinta que en el ámbito público en el que rige la aconfesionalidad o neutralidad del Estado. No ocurre así en el ámbito privado donde el derecho de libertad religiosa del trabajador puede ser modulado cuando entre en conflicto con el de libertad de empresa.¹⁵⁴ Utilizar o portar una simbología o vestimenta como manifestación de la identidad personal tiene que equilibrarse con el derecho del empresario de dirigir la vida laboral, la consecución de los objetivos de producción y de los beneficios proyectados.¹⁵⁵ Hacer referencia al método del acomodo razonable como criterio para adaptar las exigencias laborales y el derecho de libertad religiosa del trabajador cuando no suponga un perjuicio para la empresa y siempre regido por el principio de buena fe.¹⁵⁶

La ausencia de legislación en esta materia no supone un veto total al uso de símbolos religiosos. Es necesario que cada una de las restricciones impuestas tengan un fin legítimo y que esa restricción sea proporcionada a la consecución del fin propuesto¹⁵⁷, “sin que se produzca un sacrificio excesivo en el ejercicio de los derechos fundamentales del

¹⁵¹ Dahlab c. Suiza, decisión sobre la admisibilidad de la solicitud n. 42393/98, 15 febrero 2001.

¹⁵² MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, op.cit. p. 262.

¹⁵³ *Ibidem*.

¹⁵⁴ LEAL ADORNA, M., “Los símbolos religiosos: el tribunal de justicia de la Unión Europea y el uso del velo islámico en las relaciones laborales privadas.” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 51, 2018 p. 401.

¹⁵⁵ MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, op.cit. p. 263.

¹⁵⁶ LEAL ADORNA, M., “Los símbolos religiosos...”, op.cit. p. 401.

¹⁵⁷ MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, op.cit. p. 263.

trabajador”.¹⁵⁸ La problemática del velo se inscribe en la amplitud de lo que supone el disfrute de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo derivadas del contrato de trabajo. Así, la doctrina iuslaboralista (basada en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional)¹⁵⁹ :

a) La primacía de la salvaguarda de los derechos fundamentales frente a los particulares como fundamento de la paz social y de la convivencia consagrado en el artículo 10 de la Constitución Española,

b) “La exigencia de los derechos fundamentales puede resultar singularmente apremiante en el ámbito laboral, en el que la desigual distribución de poder social entre trabajador y empresario y la distinta posición que estos ocupan en la relación laboral elevan en cierto modo el riesgo de eventuales menoscabos de los derechos fundamentales del trabajador”¹⁶⁰,

c) Las grabaciones no anunciadas, divulgación de datos sensibles comprometen más los llamados derechos inespecíficos,

d) “Las relaciones laborales generan un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan, junto a otras, también el ejercicio de los derechos fundamentales de modo que manifestaciones del mismo que en otros contextos parecían legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación”¹⁶¹,

e) Dispone el Tribunal Constitucional que los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores tienen que interpretarse de manera restrictiva en lo imprescindible para la consecución de los bienes empresariales,

f) Es necesaria una adecuada ponderación judicial.

El derecho a la propia imagen, indumentarias y poder de dirección de la empresa entran en conflicto en este terreno. La apariencia que el trabajador proyecta al exterior colisiona con la que quiere proyectar la empresa, pero también por motivos de seguridad o higiene atendiendo a la concreta relación laboral. El derecho a la propia imagen del ya mencionado artículo 18.1 de la Carta Magna trae consigo un margen de autonomía para que el individuo configure su imagen en cuanto a aspecto e imagen corporal; es la libertad de la apariencia física personal. La libertad de empresa del artículo 38 del mismo cuerpo legal permite a los

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ *Ibidem*. p. 268.

¹⁶⁰ STC 129/1989, mencionada en MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, *op.cit.* p. 269.

¹⁶¹ MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, *op.cit.* p. 269.

empresarios imponer unos códigos de uniforme, garantizar unas normas higiénicas destinadas a asegurar una cierta imagen y/o la salud en los procesos productivos y en la atención al público.¹⁶² La aceptación voluntaria del trabajador del contrato y con ello de la correlativa prestación laboral respalda generalmente ante los tribunales las facultades de dirección de empresa y la obligación del trabajador a portarlo cuando así haya sido establecida. Distinto es el caso en el que no haya fijado un código de vestimenta determinado. Esta ausencia implica una mayor autonomía del trabajador en lo que a autodeterminación de su imagen corporal se refiere pero no supone una absoluta libertad. Es posible que el empresario dictamine órdenes prohibiendo determinadas indumentarias, y la legitimidad de aquellas dependerá de si se atienen o no a la imagen general que la empresa quiere proyectar, cuando existan razones de seguridad o higiene o incluso de los usos y costumbres de ramo de actividad donde se opere. “En todo caso, el veto no puede incidir gravemente en otros derechos fundamentales del trabajador, como en su salud física”.¹⁶³

En lo que al uso del velo se refiere, considerándose este como una expresión religiosa, no supone únicamente una expresión del derecho de la propia mujer que opta por cubrir su rostro; “la expresión de la entrada en una comunidad de creyentes. Aun cuando no se lleve de manera ostentosa, es símbolo de comunión en la fe. De ahí que su abandono pueda percibirse dolorosamente, como una restricción a la libertad religiosa”.¹⁶⁴ Pero puede ocurrir que el que estas mujeres porten el velo puede interferir en el normal desarrollo de la actividad profesional.¹⁶⁵ Aunque la libertad organizativa del empresario no puede lesionar la dignidad humana ni los derechos fundamentales, sí es posible que su disfrute se vea limitado en el ámbito laboral por las obligaciones contractuales adoptadas.¹⁶⁶ Que la mujer musulmana pueda llevar el velo dependerá del ámbito en el que desarrolle su actividad laboral, y de las condiciones y características del servicio por cuenta ajena que desarrolle. No es única la solución que puede admitirse, y será necesaria una ponderación del comportamiento de la trabajadora; para poder discernir si su vestimenta es inocua o si por lo contrario causa alguna clase de perjuicio.¹⁶⁷ Distinta es la situación en la que la trabajadora ya portaba el velo de manera habitual sin que eso supusiera perjuicio alguno para los intereses de la empresa ni para la propia actividad laboral. Si el empresario emitía

¹⁶²MOTILLA, A., “Vestimentas y símbolos...”, op.cit. p. 271.

¹⁶³ Ibídem. p. 272.

¹⁶⁴ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. p. 191.

¹⁶⁵PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del ...”, op.cit. p. 180.

¹⁶⁶ STC 204/1997, de 25 de noviembre, F.J. 2º, b).

¹⁶⁷ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del...”, op.cit. p.181.

alguna decisión restrictiva del uso de este tipo de vestimentas constituiría una restricción injustificada de la libertad ideológica cuyo despido resultaría improcedente en sede jurisdiccional.

Es necesario atender también a la buena o mala fe de la trabajadora portadora del velo. Si esta conocía con anterioridad a la formalización del contrato de trabajo la incompatibilidad del velo con el código de conducta de indumentaria de la empresa, la adhesión constituye un límite razonable. Resulta patente la mala fe de la trabajadora, que no podrá invocar su libertad ideológica para negarse al desarrollo de la prestación a la que se adhirió voluntariamente.¹⁶⁸ El Tribunal Constitucional¹⁶⁹ dispone que “el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones que condicionan junto a otros, el ejercicio de la libertad ideológica. De modo que manifestaciones de dicho derecho que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación. Siendo legítimas aquellas decisiones del empresario de despedir cuando estas trabajadoras incumplan las decisiones establecidas por los órganos directivos de la empresa.”¹⁷⁰

Distinta, y más compleja, es la situación de buena fe que se genera cuando la trabajadora venía desarrollando de manera habitual su actividad profesional sin el uso del velo, y la conversión se produce a lo largo de la relación contractual. La resolución judicial de este tipo de conflictos tenderá a garantizar el ejercicio de la libertad ideológica y la dignidad humana de la trabajadora. Atendiendo a la laicidad positiva del sistema vigente en España, debería reconocerse el derecho de la trabajadora a portar el velo cuando esto fuera compatible con la obligación de llevar un uniforme y cumplir con sus obligaciones contractuales. Sin embargo, si el uso del velo implica un cambio sustancial en las iniciales condiciones del contrato de trabajo se entiende que el empresario en el ejercicio de la libertad de empresa que le corresponde, podría resolver él mismo si la empleada se negase a cumplir con sus obligaciones contractuales sin el velo.¹⁷¹ Así lo afirma la doctrina del Tribunal Constitucional¹⁷²: “Un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos, cuyo cumplimiento sólo será exigible en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva

¹⁶⁸ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del...”, op.cit pp, 182 y 183.

¹⁶⁹ STC 204/1997, de 25 de noviembre, F.J. 2º, b).

¹⁷⁰ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del...”, op.cit. p. 184.

¹⁷¹ *Ibidem*.

¹⁷² STC 19/1985, de 13 de febrero, F.J. 1º.

confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional.”¹⁷³

No sólo hay que atender a la perspectiva de la trabajadora, sino también los motivos que llevan al empresario a optar por la restricción del uso del velo. El hecho de que la prohibición o limitación afecte a derechos como el de autodeterminación del propio aspecto, la libertad de pensamiento y que pueda constituir un acto discriminatorio implica que la actuación arbitraria del empresario no puede ser un mero acto de voluntad. La decisión de este tiene que tener un objetivo legítimo vinculado a las obligaciones contractuales adquiridas por la trabajadora. La imposibilidad de llevar el velo puede deberse a la propia configuración física que impida el normal y efectivo cumplimiento de la obligación contractual. El velo puede interferir en necesidades de prevención de riesgos laborales como es el uso del casco, también en la eficacia de determinadas tareas físicas por lo que a dificultad de movimiento se refiere. También limitan la comunicación no verbal muy necesaria en aquellos puestos en la atención al público, y con ello la identificación necesaria que se exige en determinados puestos de trabajo. Los argumentos que se basan en aspectos materiales y no en los aspectos simbólicos del velo resultan más convincentes; además, descartan que se trate de una decisión basada en la adscripción a un determinado grupo estigmatizado o en la voluntad de enfrentarse a las creencias religiosas de las trabajadoras.¹⁷⁴

Otra razón la encontramos en la gestión de la imagen pública de la empresa. La capacidad de las empresas de autodeterminarse es muy importante porque a través de elementos visuales o discursivos van a provocar efectos entre los consumidores o usuarios que será lo que determine la rentabilidad de la misma. Esto justifica que forme parte del contenido esencial de la libertad de empresa e incluso “algún autor ha defendido incluso la posibilidad de que las personas jurídicas sean titulares del derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE), aplicándose argumentos análogos a los que han llevado a la jurisprudencia a reconocerles la titularidad del derecho al honor”.¹⁷⁵ La proyección al exterior viene conformada por una pluralidad de elementos impersonales como la publicidad, los logotipos, la estética de los productos, pero también de elementos personales, lo que implica modificar a sus

¹⁷³ PÉREZ ÁLVAREZ S., “Marco constitucional del...”, op.cit. p. 184.

¹⁷⁴ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Regulación del uso del velo...”, op.cit. pp. 10 y 11.

¹⁷⁵ *Ibidem.* p. 12.

trabajadores, es decir, su postura, su lenguaje no verbal y con ella, la indumentaria. Este trabajo que algunos han denominado como estético, se fundamenta en la asunción voluntaria de las obligaciones contractuales por los trabajadores, siendo necesaria la ponderación con los derechos fundamentales de estos. La autodeterminación de la imagen no es absoluta y no podrá por tanto admitirse aquella que fomente la exclusión de determinados colectivos. Abogar, por tanto, no por la uniformidad si no por una imagen de neutralidad ante las distintas creencias.¹⁷⁶ Por otra parte, la consideración de las preferencias de los clientes desde la perspectiva de la discriminación indirecta se justificaría en la imagen de proyección de una imagen neutral de la empresa. Sin embargo, aunque se produce un menor daño a la trabajadora, resulta patente que no es una medida neutra que se justifica en el capricho individual de algún cliente. La realidad muestra que en estos casos las preferencias de los clientes se basan en estereotipos y en generalizaciones que igualmente podría constituir un indicio de discriminación.

Con carácter general, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respalda con varias sentencias la prohibición del velo por parte de las empresas en horario laboral. La prohibición no supone una forma de discriminación directa por motivos de religión cuando exista un código de conducta de indumentaria que impida la exhibición de cualquier símbolo.¹⁷⁷ Aborda una cuestión con cuyas sentencias puede sentar doctrina. Se observa que es lícito la prohibición/limitación de la exhibición de estos símbolos religiosos, pero será el juez quien determinará la discriminación o no de la decisión.¹⁷⁸

4.1.5. El velo en las empresas ideológicas o de tendencia

El pluralismo en el ordenamiento español implica que se reconoce el derecho a la libertad ideológica, y con ello el desarrollo del individuo de acuerdo a un sistema de pensamientos. Implica que el trabajador, tiene, por tanto, en su centro de trabajo el derecho a que se respeten las manifestaciones ideológicas que ha adoptado. Y con ello, el empresario tiene que reconocer la posibilidad de la convergencia en su empresa de grupos de personas con fines políticos, ideológicos que ni mucho menos tienen que coincidir.¹⁷⁹ Generalmente a las convicciones del trabajador no van a afectar a su desarrollo profesional y a las prestaciones

¹⁷⁶ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Regulación del uso del velo...”, op.cit. pp. 12 y 13.

¹⁷⁷DURÁN-BERNARDINO, M., “La frecuente colisión entre el derecho a la libertad religiosa y los intereses empresariales en una sociedad multicultural.” *Revista Científica sobre Diversidad cultural*. Granada, 2017, p. 146.

¹⁷⁸ *Ibidem*. p. 147.

¹⁷⁹ APARICIO TOVAR, J., *Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador*, Trotta, Madrid, 1992, p. 78.

del correspondiente puesto de trabajo. Sin embargo, dada la amalgama de ideas o pensamientos que un trabajador puede desarrollar y las características de cada puesto de trabajo, aquellas sí pueden tener en ocasiones una relevancia e incluso pueden representar un requisito de aptitud o de cualidad profesional del trabajador en la empresa de la que vaya a formar parte.¹⁸⁰ Así, es necesario hacer referencia al art 4.2 de la Directiva 2000/78/CE al disponer que no será constitutivo de discriminación una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones personales de una empresa cuando, por la naturaleza de las actividades profesionales de la Iglesia u otras organizaciones públicas o privadas, las creencias actúen como requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.¹⁸¹

Una empresa de tendencia es aquella que se intenta diferenciar de la competencia manifestando abiertamente su afinidad con una concreta ideología, normalmente política o religiosa, con el fin de captar a los clientes potenciales que comparten la misma opinión.¹⁸² Es el pluralismo lo que sienta la base para la existencia de estas empresas; permiten reconocer a su titular el derecho a dotar y a hacer vigente en su institución un determinado ideario, y a hacer pública su defensa hacia el exterior.¹⁸³ Las empresas recibirán el calificativo de ideológicas cuando el elemento que lo define no sea la actividad que desarrolle, es decir, su actividad productiva, sino la defensa y promoción de un determinado sistema de ideas o creencias. Sanctis Ricciardone las define como: “aquellas organizaciones dirigidas al logro de finalidades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, educativas, artísticas y similares que presuponen la adhesión que presuponen la adhesión particular ideología o concepción del mundo, generalmente llamada de tendencia por parte del prestador del trabajo dependiente de ella”.¹⁸⁴

Estas empresas necesitan, en virtud de las tareas con contenido ideológico, de trabajadores con capacidad para desempeñar eficaz y eficientemente un objetivo de creencia que se presente de manera adecuada a los clientes o público en general, salvaguardando de esta forma la necesaria coherencia de las ideas que la empresa pretende promover, difundir o

¹⁸⁰ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. p. 55.

¹⁸¹ 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> [Consultado: 18/06/2022].

¹⁸² SELVA PENALVA, A., “La trascendencia práctica de la "vinculación ideológica" en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo.”, *Anales de derecho*. Número 26, 2008, p. 299.

¹⁸³ CASTILLO-CÓRDOVA, L., *La libertad de cátedra en una relación laboral con ideario: hacia una interpretación armonizadora de las distintas libertades educativas*, Valencia, 2006, p. 426.

¹⁸⁴ DE SANCTIS RICCIARDONE, A., “Licenziamento da una scuola privata.”, *Giurisprudenzia Italiana*, N°1, 1975, pp. 904 y 905.

enseñar. Estos trabajadores se les conoce como trabajadores ideológicos, porque “sus funciones guardan cierta relación con el campo ideológico y moral regulado por el ideario siendo sus actos capaces de incidir en el contenido axiológico de la institución en la medida en que son relevantes para la vigencia y coherencia de los preceptos que defiende públicamente la empresa pudiendo con ellos favorecer o perjudicar el desarrollo interno o perspectiva externa de la gestión ideológica de su empleador”.¹⁸⁵ Es necesario que el reconocimiento del ámbito de acción, para el desarrollo de los derechos y deberes por parte de la empresa y sus trabajadores, venga determinado por el propio contrato de trabajo y por las particulares circunstancias de trabajo. Las características propias de cada puesto de trabajo van dirigidas a que los trabajadores aboquen sus esfuerzos a la defensa, promoción o difusión de su ideario.

“No todos los trabajadores se verán afectados por las mismas modulaciones, si no que vendrán definidas por la afectación al contenido del ideario que pueda producir su prestación laboral.”¹⁸⁶ Atendiendo a las responsabilidades que puede tener el trabajador de la empresa respecto del deber de coherencia con el ideario se distinguen aquellos que tienen una vinculación más intensa con otros. Así, aquellos que sólo tienen el deber de respetar las concretas ideas se les conocen como trabajadores neutros o ideológicos. Al ingresar en la empresa de tendencia, los trabajadores aceptan tácita o expresamente el respeto a su ideología. Comportarse de manera coherente implica modular el ejercicio de sus derechos fundamentales en la medida en que sea necesario para hacer posible el normal desenvolvimiento de la empresa, porque el mensaje de la institución “quedaría seriamente dañada si la imagen pública del empleado le impidiese representar adecuadamente las creencias promovidas o sustentadas en su actividad laboral”.¹⁸⁷

Esto implica que la actividad disciplinaria del empleador no podrá extrapolarse a los actos que el empleado pueda llevar a cabo en su vida privada y que sean contrarios a las ideas de la empresa; solamente si aquellos actos afectan a de alguna manera, directa o indirecta, a la prestación objeto del contrato de trabajo. Dependiendo de las características del puesto de trabajo podrá ocurrir que el trabajador tenga que actuar de una determinada manera en su ámbito privado, para asegurar la defensa del contenido ideológico de la empresa con el objeto de que llegue a los potenciales destinatario del servicio sin ninguna modificación. “La vigencia del ideario –como manifestación del derecho del titular del centro- así como la

¹⁸⁵ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. pp. 60 y 61.

¹⁸⁶ *Ibidem.* p. 61

¹⁸⁷ *Ibidem.* p. 62.

prestación laboral contratada, deberán ser los principales puntos de referencia para determinar: (...) el concreto deber de respeto al ideario, los derechos del trabajador que podrán ser modulados, y el alcance de las modulaciones; así como las consecuencias que se pueden generar para el trabajador por el ejercicio indebido (...) de sus derechos”.¹⁸⁸ La exigencia de coherencia entre las actividades laborales y privadas del empleado no supone una limitación de su libertad. Es la relación existente entre la prestación de trabajo y el ideario de la empresa lo que diferencia a los trabajadores neutros de los ideológicos, y dentro de estos últimos apreciar aquellos que se relacionan con mayor o menor intensidad con el contenido ideológico de la empresa. Es esta mayor o menor vinculación, lo que determinará el grado de responsabilidad y el de compatibilidad de sus actos laborales a la adecuación de la ideología que la empresa promueve.¹⁸⁹

Es esencial a la empresa de tendencia el desarrollo de un objeto ideológico, lo que implica que en la fase de acceso al puesto de trabajo es admisible que el empleador no sólo compruebe las capacidades profesionales del aspirante sino también la compartición del ideario.¹⁹⁰ La coincidencia, el conocimiento o el nivel de respeto del aspirante son preguntas sobre las que este tiene que responder de manera real, sin perjuicio de incurrir en mala fe.¹⁹¹ Tratándose siempre de preguntas cuyas respuestas sean imprescindibles para el desarrollo de la tarea que se pretende; “siendo ilícita la investigación de aspectos ideológicos o de la conducta que no estén conectados con las características de la futura prestación.”¹⁹² Si por el contrario, nada se le pregunta al futuro empleado sobre tales aspectos, este tiene derecho a guardar silencio sin que suponga una vulneración del principio de buena fe. Sin embargo, el aceptar voluntariamente un puesto de trabajo en una empresa de tendencia implica aceptar con ello el contenido ideológico de la misma y modular el ejercicio de los derechos fundamentales en todo lo imprescindible para la consecución de los ideológicos de la empresa.

Puede ocurrir que el trabajador esté desarrollando una actividad neutra cuando el empleador se decida por el traslado a una actividad ideológica. Resultará lícito cuando este lleve a cabo controles que permitan conocer la aptitud de aquel. Es así porque en el momento de la contratación el trabajador no fue evaluado sobre sus creencias ideológicas, lo que justifica el posterior examen. Si el trabajador no estuviese dispuesto al cambio, habrá

¹⁸⁸ CASTILLO-CÓRDOVA, L., *La libertad de cátedra...*, op.cit, p. 455.

¹⁸⁹ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. p.64.

¹⁹⁰ *Ibidem*.

¹⁹¹ APARICIO TOVAR, J., *Empresas ideológicas...*, op.cit., p. 89.

¹⁹² APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. p. 66.

que estar al acuerdo de las partes y si no a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores porque el trabajador podría considerar que se está realizando una modificación sustancial de sus condiciones laborales.¹⁹³ En este caso habrá que estar a la mayor o menor intensidad de las actividades futuras.

Aunque lo más habitual es que se prohíba el uso del velo, es en las empresas de tendencia el único supuesto en el que parece posible imponer el uso del velo a las trabajadoras. En este caso, su uso podría ser un requisito profesional esencial y determinante. La imposición se justificaría desde el punto de vista de la libertad de autodeterminación de la imagen del trabajador y de la libertad de pensamiento. Además, se entiende que no constituiría una discriminación por razón de género ya que para las organizaciones difusoras del Islam esta prenda no implica un atentado a la dignidad.¹⁹⁴ Puede tratarse de organizaciones y/o puestos de trabajo en los que por su carácter religioso sea necesario su uso pero también que sean las propias trabajadoras las que tengan un interés legítimo en la proyección de esa imagen de diversidad.¹⁹⁵

En lo que al ejercicio del poder disciplinario del empleador se refiere, y con ello, la imposición de una sanción laboral o incluso el despido “los hechos o el hecho constitutivos de ataque abierto o solapado al ideario de la empresa deben ser no sólo claros, concretos, si no también probados por el empleador.”¹⁹⁶ Resulta insuficiente alegar de forma genérica la contradicción sustancial entre la ideología de la empresa y los actos contrarios a esta que haya podido realizar el trabajador. Es necesario probar el incumplimiento contractual, porque de no ser así, el despido o sanción serían injustificados ante la ausencia de medios objetivos que acreditasen lo alegado por el empleador. La falta de pruebas podría convertir aquellos actos en discriminatorios; tratamiento injustificadamente diferenciada respecto del resto de trabajadores. Así, el despido sólo será lícito cuando sea imposible continuar con la relación laboral atendiendo a la divergencia sustancial y objetiva que surja inter partes.¹⁹⁷

4.2. Despido laboral por el uso del velo islámico

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula la distinción entre despido

¹⁹³ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit p. 69.

¹⁹⁴ ALVAREZ DE CUVILLO, A., “Regulación del uso del velo...”, op.cit. p.14.

¹⁹⁵ *Ibidem*.

¹⁹⁶ APARICIO ALDANA, R.K., *Derechos a la Libertad Ideológica...*, op.cit. p. 81.

¹⁹⁷ *Ibidem*. p. 83.

procedente, improcedente y nulo en sus artículos 54 y 55. Así, el artículo 54.1; respecto al despido disciplinario, dispone la extinción del contrato de trabajo por parte del empresario por un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Es el apartado segundo del mismo el que contiene una enumeración de lo que se consideran incumplimientos contractuales. El artículo 55.2 determina como procedente el despido cuando el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito quede acreditado, y, con ello, será improcedente en caso contrario o cuando no se ajuste a lo establecido en el apartado 1. El apartado quinto dispone la nulidad del despido cuando el móvil sea una de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, enumerando también otra serie de supuestos.

En la esfera de la empresa privada, el conflicto entre el derecho de libertad religiosa de la trabajadora y la libertad de empresa del empleador debe centrarse en verificar la existencia o no de discriminación. Esta discriminación puede generarse bien por un trato desigual, y en concreto cuando el empleador realiza un tratamiento menos favorable a determinadas personas por razón de religión, o por impacto discriminatorio, cuando la actuación del empleador produce un efecto, que no tiene por qué ser directo, de lesionar el ejercicio de libertad religiosa de sus trabajadores.¹⁹⁸ La determinación del impacto discriminatorio exige un efecto desfavorable y desproporcionadamente adverso en los individuos que conforman una clase protegida respecto de aquellos que no pertenecen a ninguna. Para poder llegar a tal conclusión es necesaria la comparación. También hay que atender a la apariencia de la naturaleza de la norma; en principio si la norma es neutral, general y razonable no es posible probar la discriminación porque no existen términos de comparación.

El empleador, frente a la acusación de discriminación, debe probar que ha ofrecido al empleado otras alternativas y que con ello ha permitido la acomodación y ha evitado la lesión de la libertad religiosa. Esta acomodación tiene como límite lo que se denomina carga indebida, es decir, que esas alternativas supongan el mínimo coste; y es que el deber de acomodar puede generar un descenso en su productividad, beneficios o un cambio tan costoso en la organización de la empresa que esta no puede soportar. La libertad de empresa comprende que el empleador establezca políticas de imagen o normas que se

¹⁹⁸ CASTRO JOVER, A., *La utilización de signos de identidad religiosas en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos*. Madrid, 2005, p. 183.

justifican por razones de seguridad.¹⁹⁹ Si estas prácticas son neutrales, razonables y sin excepciones de ningún tipo, la obligación de permitir excepciones como el uso del velo, o cualquier otro símbolo religioso sería una carga indebida que afectaría al buen funcionamiento y a los beneficios de la empresa. Por otra parte, el establecimiento de esas normas de seguridad radica en la primacía que entiende el empleador que tienen sobre la libertad religiosa y al ejercicio de esta por parte de los trabajadores. Estos motivos no excluyen, sin embargo, el deber de acomodar a la trabajadora en otro puesto de trabajo siempre que sea posible y en el cual pueda ejercer su derecho de libertad religiosa.

La posibilidad de alegar la nulidad del despido por vulneración de la libertad religiosa atiende a varios preceptos que así lo permiten, partiendo de la laicidad positiva con lo que se pretende la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra. Reiterar la mención del artículo 16, en el que se puede encuadrar el uso del velo. La libertad ideológica, religiosa y de culto incluye el uso del velo por las mujeres creyentes no sólo como forma de exteriorizar la religión de la que forman parte sino también de reivindicación de sus derechos. Forma parte del derecho fundamental a la libertad de empresa regulado en el artículo 38 CE que los empresarios puedan determinar el modo de actuación de sus trabajadores y con ello de su apariencia. El conflicto entre ambos derechos exige la realización de una ponderación que permite, por una parte, que el empresario adopte las decisiones que considere oportunas pero, por otra parte, las adopte respetando los derechos fundamentales de sus trabajadores. “Todo derecho fundamental tiene sus límites, debiendo los mismos ser razonables, adecuados y proporcionales”.²⁰⁰

5. JURISPRUDENCIA

5.1. Posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos es el tribunal destinado a enjuiciar, bajo determinadas circunstancias, las violaciones de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertad Fundamentales (CEDH) y en sus protocolos por parte de los Estados parte de dicho Convenio.²⁰¹ El

¹⁹⁹ CASTRO JOVER, A., *La utilización de signos de identidad religiosas...*, op.cit. p. 184.

²⁰⁰ TAJATURA TEJADA, J., *Los Derechos Fundamentales y sus garantías*, Valencia, 2021, p. 90.

²⁰¹Fundación Acción pro derechos humanos
<https://www.derechoshumanos.net/tribunales/TribunalEuropeoDerechosHumanos-TEDH.htm>
[Consultado: 18/06/2022].

artículo 9 del CEDH regula la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Incluye no sólo el derecho a cambiar de religión o de convicciones sino también de manifestarla individual o colectivamente. Esta exteriorización puede producirse en el ámbito público o privado, y no puede ser objeto de más restricciones que las previstas por la ley. Las restricciones responderán a motivos de seguridad pública, protección del orden, de la salud y moral pública o la protección de los derechos y libertades de los demás, cuando así lo considere el estado miembro en concreto. Aunque no se hace una referencia expresa al principio de margen de apreciación, es muy usado por el TEDH con respecto a las libertades de pensamiento, conciencia y religión. “La finalidad del CEDH es la protección de una serie de derechos imprescindibles para la convivencia democrática”.²⁰² El principio de margen de apreciación es la libertad de acción e interpretación que el TEDH reconoce a los jueces nacionales y a las autoridades estatales.

“El margen de apreciación es la libertad de acción e interpretación que el TEDH deja a las autoridades estatales y a los jueces nacionales. El margen de apreciación es inversamente proporcional al consenso entre los estados miembros del Consejo de Europa sobre aspectos relacionados con los derechos fundamentales. No se encuentra un consenso europeo sobre las relaciones entre el Estado y las confesiones religiosas y, en consecuencia, sobre la manifestación de las convicciones religiosas de los individuos en los espacios que representan al estado. Por esa razón, el TEDH, cuando aborda asuntos relacionados con este derecho, suele dejar un amplio margen de apreciación a los jueces nacionales.”²⁰³ La deferencia, que no absoluta, permite a los estados aplicar restricciones, pero corresponde al Tribunal pronunciarse sobre su idoneidad en un juicio de proporcionalidad. La convivencia democrática exige unos derechos mínimos imprescindibles protegidos por la actuación sobreprotectora de los estados amparada por el CEDH. “Todo ello lleva a afirmar que el sistema de protección de Derechos Humanos instaurado por el Convenio, impone una homogeneización de un mínimo exigido en los derechos allí reconocidos. Homogeneización que implica integración, dotando al Convenio de la característica de ser un sistema de protección internacional sui generis.”²⁰⁴ El uso de este principio está justificado por:

²⁰² SÁNCHEZ-MOLINA, PABLO., “El margen de apreciación nacional en las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativas al derecho a elecciones libres.”, *Revista de Derecho Público*, Vol. 62 Núm. 1, 2014, p. 372.

²⁰³ PICCIONE, C., *Jurisprudencia de Estrasburgo y Luxemburgo sobre el velo islámico: Un análisis crítico comparado*, en <https://www.teseopress.com/culturalrightsfor/chapter/32/> [Consultado: 18/06/2022].

²⁰⁴ SÁNCHEZ-MOLINA, PABLO., “El margen de apreciación nacional...”, op.cit. p. 375.

- a) El propio CEDH y sus protocolos.
- b) El amparo por el tribunal necesita no sólo de buenas argumentaciones sino que es necesario su satisfacción.

Así cada estado en ausencia de consenso podrá proteger determinados derechos conforme a sus cánones internos. Por tanto, es una figura jurisprudencial que actúa como principio general interpretativo de derechos del convenio cuando no existe un consenso en su aplicación en los diferentes estados parte.²⁰⁵

La tendencia del TEDH en relación con el uso de vestimenta y el derecho de libertad religiosa, es considerar que dicha discrecionalidad no vulnera el ya mencionado artículo 9 CEDH. Este tribunal se manifestó en el caso de una profesora de primaria a la que no se le permitía usar el velo. Esta entendía que se vulneraba el derecho a manifestar sus convicciones religiosas.²⁰⁶ El TEDH entiende que esta prohibición se justifica desde el momento en que existe un interés público que prevalece junto con el principio de neutralidad educativa pública y laicidad del Estado. Estos principios limitan de manera legítima por estar incluidos en el artículo 9.2 del CEDH el derecho de manifestación de las convicciones religiosas por parte de la trabajadora. Esto es así porque las Administraciones deben velar no sólo por la neutralidad y eficacia en su propia acción de gobierno sino también por los intereses generales de todos los demás. Y ocurre así con cualquier acción de los poderes públicos. La dificultad surge en relación a esa neutralidad y al posible impacto que el uso de dicha vestimenta puede generar en la libertad de conciencia y de religión de los alumnos. Buscar la protección de los intereses que entran en conflicto en el ámbito educativo y la armonía religiosa entre padres, alumnos y profesores es lo que facultaría al centro a limitar o impedir el uso del velo. De permitirse manifestar las diferentes creencias religiosas, el centro podría convertirse en un lugar de conflicto religioso, siendo congruente la medida adoptada por el empresario con el principio de laicidad.²⁰⁷ Por otra parte, se alega que es discutible que el principio de laicidad permite eliminar los símbolos religiosos en la vestimenta de los docentes. La neutralidad podría llevarnos a pensar en un ambiente plural en el que los estudiantes pudieran ser conocedores del pluralismo religioso de la sociedad de la que son parte. Mientras los profesores no

²⁰⁵ SÁNCHEZ-MOLINA, PABLO., “El margen de apreciación nacional...”, op.cit p. 376.

²⁰⁶ POQUET CATALÁ, R., “A vueltas de nuevo con la libertad religiosa: el uso del velo en el trabajo.” *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. Nº. 413-414, 2017, p. 65

²⁰⁷ *Ibidem*. p. 66.

adoptaran una posición adoctrinadora, cabría entender que la visibilidad de este pluralismo es más coherente con un Estado neutral y más educativo.²⁰⁸

La doctrina del TEDH consagra que el contrato de trabajo y la relación laboral que este implica no pueden suprimir los derechos fundamentales, pero dentro de la libertad de empresa el empresario puede organizar sus recursos, y con ello al trabajador, con una cierta modulación para lograr los objetivos propuestos. En relación con el uso del velo islámico los empleadores pueden imponer normas sobre la indumentaria con el fin de crear una imagen de empresa, pero dada la amplia posibilidad de que esta libertad colisione con un derecho fundamental, será necesario efectuar un juicio de proporcionalidad.²⁰⁹

5.1.1 Caso Dahlab y Suiza; a modo de ejemplo

Lucía Dahlab original de Suiza es contratada como maestra en una escuela pública de Ginebra el 1 de septiembre de 1990. Años después de comenzar a usar el velo islámico en el trabajo, el 23 de agosto de 1996 la Dirección General de Educación Primaria le prohíbe acceder al centro con el velo, alegando que se trata de un sistema escolar público y laico tal y como disponía la sección 6 de la Ley de Educación Pública. La demandante alega la violación del artículo 9 del CEDH y su libertad de manifestar su religión, y que la decisión de las autoridades suizas constituía un acto de discriminación por razones del artículo 14 del ya mencionado convenio.²¹⁰

El Tribunal Federal alega que la prohibición sólo afecta a la prestación del trabajo dentro de la escuela. Hace referencia a la importante influencia que cualquier profesor tiene y más en alumnos de esa edad. La demandante representa la escuela y ostenta parte de la autoridad escolar y con ello al Estado, y en un contexto en el que la educación es obligatoria es necesario la neutralidad en la vestimenta.²¹¹ La paz confesional en Suiza impone una rigurosa separación entre Estado y religión que trae consigo esa aconfesionalidad y neutralidad religiosa en el sector público. El TEDH, en base a su jurisprudencia, afirma que el artículo 9 consagra la libertad de pensamiento, conciencia y

²⁰⁸ MARTÍNEZ TORRÓN, J.: “La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo”, *Derecho y Religión*, núm.4, Madrid, 2009, p. 94.

²⁰⁹ POQUET CATALÁ, R., “A vueltas de nuevo con la libertad religiosa...”, op.cit. p. 67.

²¹⁰ Corte Europea de Derechos Humanos. Lucía Dahlab vs. Suiza. Demanda nº42393/98, Decisión sobre la admisibilidad del 15 de febrero de 2001. pp. 52 y 53.

²¹¹ MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., “La afirmación de la libertad religiosa en Europa: de guerras de religión a meras cuestiones administrativas” *Teoría y realidad constitucional*, nº 20, 2007, p. 24.

religión, las cuales constituyen una de las bases de una sociedad democrática. Observa además que en las sociedades en las que coexisten diferentes religiones, puede ser necesario que estas libertades se restrinjan en aras de la conciliación con los intereses de los demás individuos y grupos que conforman una sociedad.²¹² Es difícil valorar el impacto que el uso de un símbolo religioso como es el velo puede tener en la libertad de conciencia y de religión de niños tan pequeños como son los de la demandante. El mensaje de tolerancia, respeto, igualdad y no discriminación que tiene que transmitirse en un centro docente choca con el uso del velo. El Tribunal considera que la prohibición del uso del velo en el contexto de sus tareas profesionales era necesaria en una sociedad democrática, con el objetivo de proteger no sólo los derechos y libertades de los demás si no también el orden público y la seguridad pública. La prohibición buscaba la neutralidad del sistema de educación primaria y estatal, y afirma además, que tal medida se habría aplicado a un hombre que usara una vestimenta que lo identificara con una religión en concreto.²¹³

La neutralidad religiosa cede frente a la libertad de manifestar la religión propia. Se deja constancia del rechazo a discriminación por razón del sexo: “El Tribunal recuerda igualmente que la progresión hacia la igualdad de sexos constituye hoy día un objetivo importante de los Estados miembros del Consejo de Europa. De ahí que sólo razones de gran peso puedan justificar a la vista del Convenio una diferencia de trato fundada en el sexo”.²¹⁴ Pero priorizando la neutralidad religiosa, la discriminación por razón de sexo alegada por Lucía Dahlba no resulta válida al afirmar que tal prohibición podría afectar a varones; pues hay más religiones con prescripciones de alcance similar. La demanda resulta por tanto inadmisibile.

5.2. Posición de la doctrina judicial comunitaria

El TJUE señala en relación con el uso del cualquier símbolo religioso o político en el trabajo que “una norma interna de una empresa que prohíba el uso de aquellos no constituye una discriminación directa.”²¹⁵ Pero, hay que determinar si la voluntad del

²¹² GIRAUDY, C., “Corte Europea de Derechos Humanos. Lucía Dahlab vs. Suiza. Demanda nº42393/98, Decisión sobre la admisibilidad del 15 de febrero de 2001” *Sumarios de Jurisprudencia: Derecho a la Educación*. 2014, p. 53.

²¹³ *Ibidem*, pp. 54 y 55.

²¹⁴ MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., “La afirmación de la libertad...”, *op.cit.* p. 26.

²¹⁵ STJUE nº C-804/18, de 15 de julio de 2021.

empresario se justifica según lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE²¹⁶; para no ser discriminatoria²¹⁷ : a) requisito profesional esencial y determinante, b) objetivo legítimo y, c) requisito proporcionado.

El principio de igualdad de trato consiste en la ausencia de discriminación, directa o indirecta, atendiendo al caso concreto, por motivos religiosos. El término religión comprende no sólo el tener unas determinadas convicciones religiosas si no también la posibilidad de manifestar públicamente dichas convicciones. Si la empresa impone de manera general e indiferenciada una neutralidad de indumentaria no establece una diferencia de trato. Sin embargo, el TJUE indica que el juez nacional podría considerar lo contrario si tal norma genera una desventaja particular a las personas que profesan una religión. Pero incluso aquí, puede alegarse que no supone una vulneración indirecta tal actuación si se justifica una finalidad legítima y unos medios adecuados y necesarios para tal fin. La base en la libertad de empresa permite al empresario establecer una imagen neutra ante sus clientes tanto en el ámbito privado como público, en particular cuando se trata de trabajadores que están en contacto con los clientes. Si por el contrario, no existe legitimación en una norma interna, habrá que atender a la Directiva 2000/78/CE y a los 3 requisitos que se contienen. Por tanto, si la restricción afecta sólo a trabajadores en contacto directo con clientes, cabe entender que aquella es necesaria para el fin de la empresa. El empresario intentará situar a la trabajadora en un puesto de trabajo que no implique un contacto visual con los trabajadores antes de determinar el despido.

En conclusión, se entiende que la existencia de una norma interna que prohíba el uso del velo islámico pero también cualquier otro símbolo político o religioso, no supone una discriminación directa pero podrá ser indirecta si genera una desventaja particular y ello aunque tenga una finalidad legítima. Si bien el deseo de los clientes es un elemento clave, no podrá tenerse en cuenta por no ser legítimo cuando genere una situación discriminatoria y porque el hecho de no quererse relacionar con una trabajadora por sus convicciones religiosas no es suficiente para admitir la prohibición cuando la naturaleza del trabajo no lo justifique (artículo 4).²¹⁸

²¹⁶ 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.

²¹⁷ POQUET CATALÁ, R., “A vueltas de nuevo con la libertad religiosa...”, op.cit. p. 67.

²¹⁸ *Ibidem*. p. 70.

5.2.1. *Asunto C-157/15, G4S Secure Solutions y Asunto C-188/15, Bougnaoui y ADDH*

El 14 de marzo de 2017 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aborda por primera vez la temática del uso de los símbolos religiosos y del velo islámico en las dos sentencias que a continuación se abordan.

En el asunto C-157/15, la empresa privada contrata como recepcionista a la SRA. Samira Achbita, de confesión musulmana. Aquella aunque no lo recoge en una norma escrita, prohíbe a sus empleados llevar signos visibles que manifestaran convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar del trabajo. El 12 de mayo de 2006, la empleada comunica su reincorporación y su intención de usar el pañuelo islámico. El 29 de mayo de 2006 se aprueba una directiva en la que se prohíbe expresamente el uso de signos políticos, filosóficos o religiosos durante las horas de trabajo. Ante la persistente oposición de la trabajadora y atendiendo a lo dispuesto en la directiva se formaliza el despido. El cual es impugnado ante los órganos de justicia belgas.²¹⁹ La cuestión recae sobre la posibilidad de que una decisión empresarial unilateral prohíba el uso de cualquier signo religioso sin que esta constituya una discriminación directa. En el presente caso es el Tribunal de Casación de Bélgica (Hof Van Cassatie) el que evalúa la cuestión, cuya norma objeto de análisis es la Directiva 2000/78/CE 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En el asunto C-188/15, la Sra Asma Bougnaoui comienza un periodo de prácticas de fin de carreras en Octubre de 2007 después de haber sido informada de los problemas que podría constituir el uso del velo en los puestos de trabajo donde se produce un contacto directo con los clientes. Durante dicho período porta un pañuelo bandana anudado para posteriormente usar un velo islámico. Se produce la contratación indefinida y ante la queja de un cliente se le insta a dejar de llevarlo. Frente a la negativa de la trabajadora, la empresa responde con el despido impugnado por aquella ante la justicia francesa.

Aunque el fundamento jurídico de ambas se encuentra en el principio jurídico de igualdad de trato, las cuestiones prejudiciales no son iguales. En el caso Achbita/G4S se pregunta por la discriminación directa, mientras que en el caso Bougnaoui/Micropole se pregunta por la discriminación indirecta y por la aplicación del contenido del artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE. Aunque la directiva no delimita el término religión, este se interpreta en sentido amplio; tener convicciones y la libertad de manifestarlas públicamente.

²¹⁹ LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: asuntos c-157/15 y c-188/15 del TJUE” *Derecho y economía de la integración*, n.º 2, 2017, pp. 127 y 128.

El TJUE entiende que desde el punto de vista formal la prohibición trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, siendo esta una norma general e indiferenciada en la neutralidad en la indumentaria.²²⁰ La medida adoptada no constituiría una discriminación indirecta si se persigue un fin legítimo y si los medios para ello son adecuados y necesarios; juicio de proporcionalidad. Entender por discriminación indirecta, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE: “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de una religión o convicción determinada en desventaja particular con respecto a otras personas de otra religión o convicción, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.²²¹ Cabe establecer cuatro elementos: “a) la existencia de una norma, criterio o práctica aparentemente neutra, lo que supone que no exista ánimo discriminatorio; b) que la norma, criterio o práctica provoque una desventaja para el trabajador respecto de otro; c) que dicha desventaja se produzca en atención a motivos religiosos o de convicción, y d) que la norma, decisión o práctica no tenga una finalidad legítima ni justificación objetiva alguna”.²²²

En ambos casos existe una norma o regla neutral en la que no existe un ánimo de discriminar a una persona o colectivo, la aplicación de tal norma implica una desventaja; siendo necesario que esta no sólo afecte a un determinado grupo, sino que la proporción entre afectados y no afectados sea distinta. En este sentido el TJUE ha propuesto dos criterios de solución:

“a) El punto de partida para la configuración de los grupos de trabajadores que se ven afectados o beneficiados por la regla o medida cuestionada está dado por el ámbito de aplicación de la respectiva regla o medida, y

b) Cuanto mayor sea el trato discriminatorio producido por una regla o medida, mayor peso y relevancia deben tener también las razones invocadas para justificar ese trato”.²²³

Cuyas desventajas además tengan su origen en un motivo religioso; teniendo las trabajadoras que elegir entre el puesto de trabajo y el deber religioso. Concurren, por tanto,

²²⁰ LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Discriminación y prohibición del uso del velo...”, op.cit. p. 129.

²²¹ Directiva 2000/78/CE.

²²² CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 57, 577-613, 2017, p. 598.

²²³ *Ibidem*. p. 601.

el derecho de libertad religiosa de la trabajadora junto con la libertad de empresa y el derecho del empresario a ofrecer a sus clientes una imagen neutra. El juez nacional es el encargado de comprobar si el régimen de neutralidad fue establecido con anterioridad al despido, en cuyo caso no concurrirían los vicios de nulidad por discriminación laboral.

Es necesario atender por una parte, si la norma afecta a los trabajadores que están en contacto con los clientes o sin embargo, al conjunto de la plantilla. Por otra parte, analizar si existen posibilidades de adaptar a la trabajadora y ofrecerle otro puesto de trabajo que no implique contacto visual con los clientes como presupuesto idóneo para evitar el despido.²²⁴ Así, el TJUE entiende que aunque no supone una discriminación directa, si la obligación en principio neutra implica una desventaja particular para los trabajadores que profesen una determinada religión es susceptible de generar una discriminación indirecta. Aunque esta puede justificarse en un fin legítimo, la empresa debe probarlo, siendo evaluado por los órganos de justicia belgas.²²⁵ La sentencia señala que “el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes, tanto del sector público como del sector privado, tiene un carácter legítimo, en particular cuando solo atañe a los trabajadores que están en contacto con los clientes, ya que dicho deseo está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en la Carta”.²²⁶ De tal manera, la neutralidad en la vestimenta es legítima cuando se exige a todos los trabajadores por igual. Si el juez nacional comprobó la existencia previa de un régimen general e indiferenciado que afectaba a quienes estaban en contacto directo con los clientes, el despido sería objetivo y por ello conforme a derecho. Será el juez nacional también quienes evalúen si la empresa podía haber acomodado a la trabajadora en otro puesto sin contacto con clientes, en lugar de proceder con el despido. De ser así, el despido sería improcedente.²²⁷

En el Asunto C-188/15 se cuestiona si en atención a la Directiva comunitaria, los deseos de los clientes puede considerarse un elemento determinante. La disyuntiva descansa en si la diferencia de trato se basa directa o indirectamente en la religión o convicciones personales de la trabajadora. El tribunal de Casación francés evaluará el motivo del despido, si concurren los requisitos exigidos para este y si la diferencia de trato provoca una desventaja particular para determinadas personas. Atendiendo a la posibilidad legítima del empresario de observar un régimen de neutralidad religiosa. Determina el TJUE que en base al artículo 4.1 de la Directiva, los Estados pueden presentar diferencias de trato sin que estas

²²⁴ LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Discriminación y prohibición...”, op.cit. p. 130.

²²⁵ *Ibidem*.

²²⁶ CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico...”, op.cit. p. 611.

²²⁷ *Ibidem*. pp. 611 y 612.

tengan un carácter discriminatorio. La religión puede ser un requisito esencial y determinante dependiendo de la naturaleza del trabajo o del contexto en que esta se realiza, pero ello no supone proteger consideraciones objetivas. Por ello, la voluntad del empresario de tener en cuenta las peticiones de un cliente de que la trabajadora no porte un velo islámico no puede considerarse ni como un requisito profesional esencial ni determinante.²²⁸

El problema de los despidos de ambas trabajadoras se plantea entre el ejercicio de la libertad religiosa y la discriminación en el empleo. Con carácter general, el TJUE no considera discriminatorio el despido cuando la trabajadora se niegue a dejar de usar el velo cuando esta práctica, y otras, están prohibidas por una regla interna. Tal interpretación es flexible. Sin embargo, en el asunto Bougnaoui la trabajadora porta el velo islámico hasta que se recibe una queja de un cliente con lo que existe una cierta tolerancia inicial en el centro de trabajo en lo que al uso de signos se refiere, lo que marca una diferencia respecto del caso Achbita. En este segundo caso, la trabajadora pierde su puesto como consecuencia de la decisión de empezar a usar el velo islámico. Con tal decisión se contradice el reglamento interno de la empresa; cuyo criterio era incompatible con el uso de signos visibles respecto de la prestación de servicios a realizar. Son cuestiones prejudiciales en las que no cabe invocar el principio de no discriminación, considerando el velo como símbolo de sumisión de la mujer. Sí es posible alegar una discriminación indirecta, exigiendo un juicio casuístico, en los que hay que analizar cada situación concreta y de forma individual.²²⁹ El TJUE se acoge a la teoría de la acomodación razonable entre la organización de la empresa y la práctica de las creencias religiosas. “Cuando se pueda elegir entre varias medidas adecuadas, deberá utilizarse la menos gravosa y que las cargas que se impongan no deberán ser desproporcionadas respecto de los objetivos perseguidos (principios de proporcionalidad). Sin olvidar que en los presentes litigios se produce un conflicto entre dos derechos: el derecho a profesar y manifestar una religión y la libertad de empresa, respecto de los cuales el principio de proporcionalidad debe responder o dar solución a los dos derechos en conflicto, de tal manera que resulta necesario encontrar un compromiso para que ambos derechos puedan coexistir en armonía y equilibrio”.²³⁰

²²⁸ LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Discriminación y prohibición...”, op.cit. p. 130 y 131.

²²⁹ *Ibidem.* p. 132.

²³⁰ CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “El TJUE no prohíbe el uso...”, op.cit. p. 606.

5.3. Posición de la doctrina judicial nacional

Dada la escasa doctrina jurisprudencial, los tribunales españoles tendrán que aplicar los criterios europeos; contradictorio por lo resuelto en la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Palma de Mallorca de 6 de Febrero de 2017.²³¹ El uso del velo islámico en el ámbito laboral dependerá de las características y condiciones del contrato. Si su uso no afecta al normal desarrollo de la prestación de trabajo, portar el velo forma parte del derecho de libertad religiosa de la trabajadora. Su restricción podría considerarse una decisión arbitraria e injustificada del empresario y un despido debería ser declarado nulo. Pero habrá que estar a las circunstancias particulares; si en el momento de formalización del contrato la trabajadora conocía de la perturbación que podía generar el hecho de llevar el velo, la adhesión vulneraría el principio de buena fe. En este caso no sería posible invocar el derecho de libertad religiosa y oponerse al desarrollo de la prestación, salvo que se evidencie la posibilidad del empresario de acomodar su organización productiva con las creencias religiosas de la trabajadora.²³²

5.3.1. SJS núm.1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, res.núm. 31/2017

Tras varios años de servicio en el Aeropuerto de Palma, la demandante, cuyo puesto de trabajo se realiza de manera íntegra de cara al público, comunica a la empresa su intención de hacer uso del velo islámico durante la jornada de trabajo. La empresa se opone y alega la uniformidad en la indumentaria y la imagen neutra de la compañía frente a los distintos organismos y clientes así como el necesario respeto a las normas de seguridad e identificación del aeropuerto. El catálogo de imagen personal establecido por la empresa regula el deber de los empleados de preservar la imagen y reputación de la compañía, sin que ello sea motivo de discriminación por religión. De manera expresa el personal tiene que acudir a: “su puesto de trabajo aseado y con el uniforme en perfecto estado, trasladando una imagen de profesionalidad, orden y pulcritud en el servicio”.²³³ Constan por tanto las específicas directrices en materia de higiene, adornos, peinados, la discreción en collares, anillos y cabellos recogidos y limpios.

²³¹ Proc. Núm. 478/2016.

²³² POQUET CATALÁ, R., “A vueltas de nuevo con la libertad religiosa...”, op.cit. pp. 71 y 72.

²³³ CAMAS RODA, F., “El uso del velo islámico en el puesto de trabajo: formas diversas de abordar el conflicto por los tribunales nacionales y el TJUE. Comentario a la SJS nú. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, res.núm.31/2017, en relación con las SSTJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos c-188/15 y c. 157/15.” *Diálogos con la jurisprudencia*, 2017, p. 127.

El conflicto laboral se origina el 26 de abril, y es a partir de este momento que la empresa ejerce su poder de dirección. Las sanciones que se suceden van desde el relevo del trabajo sin pérdida de salario hasta la suspensión de empleo y sueldo durante sesenta días. La trabajadora alega que la actuación de la empresa repercutió contra su estado de salud, de manera psíquica y emocional, causándole daños morales. Mencionar que aquella consulta a la compañía AENA sobre la posibilidad de llevar el velo en la fotografía de acreditación cuya respuesta es: “no hay ningún problema en que su fotografía de la acreditación aeroportuaria se realice con el hiyab puesto, siempre y cuando se muestre todo el óvalo de la cara.”²³⁴

La fundamentación jurídica se centra en el derecho de libertad religiosa y el impedimento de la empresa a desarrollar tal derecho. Por el contrario, la sentencia no entra a debatir sobre la posible discriminación de la trabajadora por su religión; aunque parece darse por entendida. La sentencia, en base al artículo 16 de la Constitución, integra la utilización del velo en la dimensión externa de la libertad religiosa de la trabajadora. La decisión de la trabajadora de portar el velo, aunque supone un cambio de las condiciones en las que aquella desarrollaba su trabajo, no supone una modificación unilateral de las condiciones de trabajo.²³⁵ La ponente de la sentencia afirma que: “la trabajadora no pretende imponer una modificación en su jornada u horario de trabajo, y no cabe estimar que su pretensión altere el contenido de su contrato, teniendo en cuenta además que en relación con la uniformidad en las normas a que pudieron acceder los trabajadores no se recoge la prohibición del uso del velo, no se indica que nada apunte a dicha prohibición”.²³⁶ Sin embargo, sí cabría entender que tal decisión sí supone una modificación, en cuanto que la imagen o forma de presentarse de la trabajadora afecta a la relación laboral. Por otra parte, la ley 62/2003, junto con la Directiva 2000/78, permite diferencias de trato en materia religiosa 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”²³⁷, aunque la sentencia niega el uso de tal posibilidad porque “no existe una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos ni posicionamientos al respeto”.²³⁸ La cláusula de requisito esencial y determinante no se precisa en la empresa porque no se requiere que los trabajadores cumplan con las exigencias de una determinada confesión

²³⁴ *Ibidem*.

²³⁵ STC 88/1985, de 19 de julio.

²³⁶ CAMAS RODA, F., “El uso del velo islámico en...”, *op.cit.* p. 128.

²³⁷ *Ibidem*.

²³⁸ STC 88/1985, de 19 de julio, F.J. 4º.

religiosa; no así en las empresas de tendencia o ideológicas. Lo que la empresa solicita es la neutralidad en la imagen amparada por la normativa y doctrina judicial.

Frente a esta neutralidad, la demandante sostiene que “está siendo discriminada pues otros trabajadores pueden exhibir cruces y vírgenes colgadas y visibles, sin ser sancionados, además de los trabajadores que no hacen uso riguroso del uniforme portando bolsos y zapatos no reglamentarios o mostrando un aspecto descuidado, con piercings o con tatuajes”.²³⁹ La jueza dispone que el velo forma parte del ya mencionado artículo 16 de la Constitución y del derecho de libertad religiosa de la trabajadora, y que la decisión de la empresa se debe a motivos estéticos y no a ninguna política de neutralidad religiosa. La argumentación de la sentencia expone que: “en el supuesto examinado cabe resolver el conflicto planteado considerando que el uso del hiyab es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora, que la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa obedeciendo la prohibición impuesta a aquélla a una exigencia meramente estética, que no es comparable el uso de meros adornos a la utilización en este caso del velo, y que no se ha siquiera invocado ni acreditado por la empresa la causación de perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del hiyab, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna, pues el manual de imagen personal y uniformidad, tantas veces reclamado a la empresa por la propia trabajadora y por miembros del comité de empresa y no entregado, no puede tenerse por existente a la fecha del inicio del conflicto y durante el mismo, lo que ha sido asimismo aceptado por la empresa –manual que no prohíbe además el uso de símbolos religiosos-. Y con estas consideraciones, resolverlo a favor del derecho de la trabajadora, estimando producida la discriminación invocada y la consiguiente lesión de su derecho a la libertad religiosa...”.²⁴⁰

Dicha sentencia supone el primer ejemplo en el que el uso del velo en el puesto de trabajo es tratado en el ámbito judicial, además supone la consideración del velo como expresión del artículo 16 de la Constitución española. No se trata en la misma la valoración sobre la legitimidad de las políticas de neutralidad adoptada por una empresa que pretende formar y con ello exteriorizar una imagen neutra. De tal manera, la posición adoptada por los tribunales españoles en cuestiones de este calibre afectará a las opiniones sobre la presencia de la religión en la esfera social. Por una parte, la ausencia de obstáculos en el ejercicio de dichas prácticas; la que correspondería a un Estado laico de carácter positivo que admita acomodos para el ejercicio de la libertad religiosa, o bien aquella que aboga por la

²³⁹ CAMAS RODA, F., “El uso del velo islámico en...”, op.cit. p. 129.

²⁴⁰ RIYAH TEMSAMANI, R., *El uso del velo islámico en las relaciones de trabajo*, Barcelona, 2019, p. 60.

neutralidad en el ámbito de trabajo.²⁴¹ Que una prevalezca sobre la otra aún no está claro. Por el momento, no existen soluciones generales y taxativas, sino que se siguen vías causísticas y abiertas en relación con los conflictos en la materia.

6. CONCLUSIONES

1. Son muchos y cada vez más los movimientos migratorios que se generan hasta nuestro país. La presencia de una pluralidad de confesiones implica la llegada de creencias y tradiciones que nos son extrañas. Es la comunidad islámica la más numerosa y la que más señas de identidad presenta, y, por ello, es más común que sean sus señas las que observamos en el día a día. El ejercicio de la libertad religiosa conlleva no sólo el tener unas creencias o convicciones religiosas sino también el poder exteriorizarlas. Pero esta proyección externa es origen de conflictos, tanto jurídicos como sociales.
2. El término árabe hiyab se ha identificado de manera errónea con el pañuelo islámico, y además, la ambigüedad de la velación femenina es de tal calibre que ni siquiera acudir al Corán o a diversas fuentes islámicas, nos permite conocer con total la seguridad el origen de su imposición. El devenir del tiempo lo ha convertido en una verdadera seña de identidad cultural. Portarlo o no dependerá de la voluntad de las creyentes, pues no hay ningún mandato religioso que obligue a tal práctica. Además, es un error pensar que el velo es exclusivo del islam pues son otras las religiones, como el judaísmo o el cristianismo, las que al contrario que el islam, sí tienen mandatos religiosos que hacen expresamente una referencia a tal práctica.
3. El uso de símbolos religiosos por los miembros de una comunidad religiosa constituye una forma de manifestación de unas creencias y convicciones configuradoras de una fe. La libertad religiosa permite la exteriorización de tales creencias, y con ello, que las mujeres musulmanas sean portadoras del velo islámico.
4. El uso del velo por las mujeres en el ámbito laboral es motivo de controversia. En estos conflictos se contraponen los derechos de libertad de las trabajadoras musulmanas portadoras del velo como forma de manifestar su religión, y el derecho de libertad de empresa, que permite al empresario imponer unos códigos de uniforme y garantizar unas normas de higiene.

²⁴¹ CAMAS RODA, F., “El uso del velo islámico en...”, op.cit. pp. 130 y 131.

5. La distinción de tratamiento en el ámbito de las instituciones públicas y de las instituciones privadas se debe a la neutralidad del Estado que prima en las primeras, respecto de las segundas. Por el contrario, en las instituciones privadas es necesario abogar por soluciones basadas en la misma acomodación y en la flexibilidad cuando así lo permita la naturaleza del trabajo y cuando tal acomodación no suponga una carga indebida.

6. La libertad religiosa reconocida como derecho fundamental alcanza la máxima expresión externa garantizando la libertad de culto. No es, sin embargo, un derecho absoluto. La libertad religiosa está sometida a ciertos límites, como los derechos de los demás, la seguridad de todos y las exigencias del bien común. Los derechos legítimos de los empleadores chocan con los de los trabajadores, pero es necesario que ante cualquier decisión a la que aquellos opten se desarrolle en el ámbito de la buena fe contractual.

7. El derecho a la propia imagen puede colisionar en este ámbito con la imagen que quiera proyectar la empresa, o por motivos de seguridad e higiene. La existencia o no de un código de vestimenta influirá también, y de existir uno, la aceptación voluntaria de la trabajadora implica el respetar las facultades de dirección de empresa. Por el contrario, la ausencia de este supone un mayor margen de autonomía aunque dentro de unos límites. El velo no sólo como expresión del derecho de la mujer a cubrir su rostro, sino también como expresión de su religiosidad, dependerá del ámbito de la actividad laboral y de las condiciones y características del puesto de trabajo. Es, por tanto, legítimo y no supone una forma de discriminación directa que la empresa prohíba el uso del velo, pero habrá de estar a las circunstancias del caso.

8. El TEDH consagra que el contrato de trabajo, aunque no permite suprimir los derechos fundamentales, sí permite limitar su ejercicio, con la modulación necesaria para lograr los objetivos propuestos. El uso del velo puede ser contrario a las normas sobre indumentaria fijada por la empresa y será necesario efectuar un juicio de proporcionalidad. El TJUE permite la existencia de una norma interna que prohíba el uso del velo islámico cuando no genere una desventaja particular. El pronunciamiento sobre el uso del velo islámico por parte de los tribunales españoles dependerá de las condiciones del concreto contrato. La heterogeneidad en las posiciones de la doctrina jurisprudencial evidencia la dificultad de obtener un pronunciamiento que sea favorable a ambas partes.

9. Lo adecuado sería pensar en una situación intermedia, en la que cumpliendo los criterios de seguridad e higiene la trabajadora pueda llevar el velo sin que afecte al normal y correcto

ejercicio de la prestación de trabajo, y en un espacio en el que no perjudique a los intereses de la empresa ni a la imagen de neutralidad que esta quiere exteriorizar.

10. Es necesario que cuando se plantee una situación de tal calibre, y a la hora de atender a la reacción que genera el uso del velo por parte de la trabajadora, el despido sea la última opción. Hay que valorar si existía la posibilidad de que la empresa hubiera ofrecido a aquella un puesto de trabajo en el que pudiera ejercer su derecho a la libertad religiosa y no optar por el despido directamente. Llevar a cabo una acomodación que evite la lesión de la libertad religiosa puede ser la opción más adecuada.

11. Finalmente, es necesario combatir las múltiples y variadas discriminaciones a las que se exponen las mujeres musulmanas como portadoras del velo. La realidad laboral a la que se enfrentan estas mujeres carece, a día de hoy, de una regulación expresa y de unas fórmulas de protección. Sería, por tanto, deseable que cada ordenamiento jurídico se dotase de instrumentos para conseguir esta finalidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. Monografías

ALVAREZ CORTINA, Andrés Corsino, *El derecho eclesiástico español en la jurisprudencia postconstitucional (1978-1990)*, Tecnos, Madrid, 1991

APARICIO ALDANA, Rebeca Karin, *Derechos a la Libertad Ideológica, Religiosa y de Conciencia en las Relaciones Jurídicas Laborales*. Pamplona, 2017.

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales*. Madrid, 2015.

BRIONES MARTÍNEZ, Irene María, “El Uso del Velo Islámico en Europa. Un Conflicto de Libertad Religiosa y de Conciencia. Especial Referencia a Francia, Alemania, Reino Unido, España e Italia”. *Anuario de Derechos Humanos*, nº 10, 2009.

CASTILLO-CÓRDOVA, Luis, *la libertad de cátedra en una relación laboral con ideario: hacia una interpretación armonizadora de las distintas libertades educativas*. Valencia: Tirant Blanch, 2006.

CASTRO JOVER, A., *La utilización de signos de identidad religiosas en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos*. Madrid, 2005.

DÍEZ-PICAZO, Luis, y GULLÓN, Antonio. *Sistema de derecho Civil*. Vol. I, Technos, Madrid: 2003

FERCHIOU, S., “Túnez, entre el feminismo de Estado y la resistencia femenina”, *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales*, edit. M.A. Roque, Institut Català de la Mediterrànea, Icaria, Barcelona, 2000.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Eusebio. *Dignidad humana y ciudadanía cosmopolita*, Dykinson, Madrid, 2001.

GARCÍA SAN MIGUEL, Luis. *Estudios sobre el derecho a la intimidad*. Tecnos. Madrid, 1992

GIRAUDY, Celina, “Corte Europea de Derechos Humanos. Lucia Dahlab vs. Suiza. Demanda nº42393/98, Decisión sobre la admisibilidad del 15 de febrero de 2001” *Sumarios de Jurisprudencia: Derecho a la Educación*, 2014

GÓMEZ GARCÍA, Luz., *Diccionario de Islam e Islamismo*. Trotta, Madrid, 2019.

GONZÁLEZ DEL VALLE, José María., *La regulación legal de la libertad religiosa como derecho de la persona*, en GONZÁLEZ DEL VALLE, J. M. y otros, *Derecho Eclesiástico del Estado español*, 2ª ed., EUNSA, Pamplona, 1983.

GOÑI SEIN, José Luis. *Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?*. Navarra: Universidad de Navarra, 2014.

- HERRERO TEJEDOR, F., *La intimidad como derecho fundamental*. Ed. Colex, 1ª ed., Madrid: 1998.
- JORDÁN VILLACAMPA, Luisa. El derecho de libertad religiosa en la doctrina española. Navarra: Universidad de Navarra, 1993.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, Dionisio, *Derecho de la libertad de conciencia*, Civitas, Madrid, 2011.
- MADRID CONESA, Fulgencio. *Derecho a la intimidad, informática y estado de derecho*. Valencia, 1984.
- MARINA, José Antonio, *El rompecabezas de la sexualidad*. Anagrama, Barcelona, 2016.
- MARTÍNEZ DE PISÓN, José. *El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos en la jurisprudencia constitucional*. La Rioja: Universidad de la Rioja, 2015.
- MIERES MIERES, Luis Javier. *Intimidad Personal y familiar. Prontuario de Jurisprudencia Constitucional*. Aranzadi, Cizur Menor: 2002
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Libertad de conciencia”, *Enciclopedia Jurídica Básica*, vol. II, Civitas, Madrid, 1995,
- MORALEDA GÓMEZ, Mercedes. *El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en el S.XXI*. Madrid, 2020.
- MOTILLA DE LA CALLE, Agustín “La libertad de vestimenta” en A. Motilla (ed.), *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004
- MOTILLA DE LA CALLE, Agustín. *El Problema del Velo Islámico en Europa y en España*, Madrid: Universidad Carlos III, 2004.
- PICCIONE, Constanza, *Jurisprudencia de Estrasburgo y Luxemburgo sobre el velo islámico: Un análisis crítico comparado*.
- REBOLLO DELGADO, Lucrecio. *El derecho fundamental a la intimidad*. 2ª Edición actualizada, Dykinson, Madrid: 2005.
- RIVAS VALLEJO, Pilar. *Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 2016.
- RIVAS VALLEJO, Pilar. *Trabajo, Islam y género*, Barcelona: Universidad de Barcelona, 2014.
- RODRÍGUEZ RUIZ, Blanca. *El secreto de las comunicaciones: tecnología e intimidad*. McGraw-Hill, Madrid: 1998.
- ROSSELL, Jaime, “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.” *Anuario de Derecho Eclesiástico*, Madrid, 1999

SERRA URIBE, Carlos Enrique. *Derecho a la intimidad y videovigilancia policial*. Madrid: Laberinto, 2006.

TAJATURA TEJADA, Javier, *Los Derechos Fundamentales y sus garantías*, Tirant Blanch, Valencia, 2021

VEGA GUTIERREZ, Ana María, *El derecho a la libertad religiosa en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia de la Mujer*. Pekín, Beijing, 1995

VOLPATO, Samira. *El derecho a la intimidad y a las nuevas tecnologías*. (Tesis doctoral inédita) Sevilla: Universidad de Sevilla, 2016.

7.2. Artículos de revistas y otras publicaciones

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “Regulación del uso del velo islámico en el trabajo.” *Trabajo y Derecho, Monográfico 7/2018*, N° 7, 1 de jun. de 2018, Editorial Wolters Kluwer

BARBERO, Domenico. “Sistema del derecho privado: Derechos de la personalidad, derecho de familia, derechos reales.” Volumen 2, *Ediciones jurídicas europa-américa*, Buenos Aires, 1967

CAMAS RODA, F., “El uso del velo islámico en el puesto de trabajo: formas diversas de abordar el conflicto por los tribunales nacionales y el TJUE. Comentario a la SJS nú. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, res.núm.31/2017, en relación con las SSTJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos c-188/15 y c. 157/15.” *Diálogos con la jurisprudencia*, Gerona: Universidad de Gerona.

CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C.M., “Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación.”, *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, N° 50-51, 2005

CHECA Y OLMOS, Francisco, "El velo islámico hoy. ¿Resignificación o trampa?", *Gazeta de Antropología*, núm. 34, Almería: Universidad de Almería, 2018.

CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 57, 577-613. Sevilla, 2017

DE MIGUEL, A., “El derecho a la intimidad frente al derecho a la información.” *Revista Estadística Española del I.N.E.*, n. °86, enero-marzo, 1980.

DURÁN-BERNARDINO, Manuela, “La frecuente colisión entre el derecho a la libertad religiosa y los intereses empresariales en una sociedad multicultural.” *Revista Científica sobre Diversidad cultural*. Granada: Universidad de Granada, 2017.

ELÓSEGUI ITXASO, María, "Identidad cultural y actividad laboral de la mujer musulmana en Europa", en *Thémata, Revista de Filosofía*, núm. 31, Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 2003.

ESTRADA TANCK, D., "El principio de igualdad ante la ley en el Derecho internacional.", *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 11, N°. 1, 2019.

FUKUYAMA, Francis. "The West has Won", *The Guardian*, 2001.

GIL. José Luis, "Poder directivo y apariencia externa del trabajador". *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica.*, n° 19-20, 2005.

GONZALEZ-CASTRO, Guillermo García. "Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora". *Revista jurídica de los derechos sociales. Lex Social* Vol.6. núm 1/2016.

LEAL ADORNA, Mar, "Los símbolos religiosos: el tribunal de justicia de la Unión Europea y el uso del velo islámico en las relaciones laborales privadas." *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 51, 2018

LÓPEZ AHUMADA, J.E., "Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: asuntos c-157/15 y c-188/15 del TJUE" *Derecho y economía de la integración* n.º 2, Madrid, 2017.

MARTÍNEZ TORRÓN, Javier: "La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo", *Derecho y Religión*, núm.4, Madrid, 2009.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo, "La afirmación de la libertad religiosa en Europa: de guerras de religión a meras cuestiones administrativas" *Teoría y realidad constitucional*, n° 20, 2007

MOTILLA, A., "Vestimentas y símbolos religiosos en el derecho laboral español." *Derecho y Religión*, Madrid, 2006.

PASCUAL LLANOS, Eva, "El Hiyab". *Ilu: Revista de las Ciencias de las Religiones*. Vol. 20, 2015.

PÉREZ ÁLVAREZ S., "Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?" *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Nueva Época, 13, 2011.

POQUET CATALÁ, Raquel, "A vueltas de nuevo con la libertad religiosa: el uso del velo en el trabajo." *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. N°. 413-414, 2017 .

SÁNCHEZ-MOLINA, PABLO., "El margen de apreciación nacional en las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativas al derecho a elecciones libres (2014)". *Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público* Vol. 62 Núm. 1.

SELVA PENALVA, Alejandra, “La trascendencia práctica de la "vinculación ideológica" en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo”. *Anales de derecho*. Murcia: Universidad de Murcia. Número 26 – 2008.

VIDAL GALLARDO, Mercedes., “Símbolos y señas de identidad.” *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXXI Valladolid: Universidad de Valladolid, 2015.

7.3. Normativa

Constitución Española de 1978.

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

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

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.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007.

Directiva 2006/54 del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación en materia de género.

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

7.4. Jurisprudencia

STC 5/1981, de 13 de febrero.

STC 73/1982, de 2 de diciembre.

STC 110/1984, de 26 de noviembre.

STC 53/1985, de 11 de abril.

STC 170/1987, de 30 de octubre.

STC 231/1988, de 2 de diciembre.

STC 142/1993, de 22 de abril.

STC 177/1996, de 11 de noviembre.

STC 81/2001, de 26 de marzo.

STC 156/2001, de 2 de julio.

STC 199/2013, de 5 de diciembre.

Yo, Doña CELIA MARTÍNEZ BODERO, alumna del Grado en Derecho en la Universidad de Valladolid, asumo la responsabilidad sobre la veracidad de los datos e infracciones recogidos en el presente Trabajo de Fin de Grado que lleva por título “*La utilización del velo islámico en el contexto laboral*”, realizado bajo la tutoría de la Prof. Dra. Dña. MERCEDES VIDAL GALLARDO.

Asimismo, declaro y manifiesto que soy consciente de las consecuencias académicas que puedan derivarse de la falsificación de cualquiera de los datos y /o informaciones anteriormente referidos.

En Valladolid, a 4 de Julio de 2022.