



Roj: **SJSO 2/2017** - ECLI: **ES:JSO:2017:2**

Id Cendoj: **07040440012017100001**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **06/02/2017**

Nº de Recurso: **478/2016**

Nº de Resolución: **31/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL PILAR RAMOS MONSERRAT**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 1

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA : 00031/2017

-

TRAVESSA D'EN BALLESTER S/N

Tfno: 971219410

Fax: 971219485

Equipo/usuario: CBM

NIG: 07040 44 4 2016 0002065

Modelo: N02700

SAN SANCIONES 0000478 /2016

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: Daniela **ABOGADO/A:** MARGARITA MARIA MONTANER MATAS **PROCURADOR:**

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL, ACCIONA AIPORT SERVICES SAU

ABOGADO/A: , TANIA MARINA HERRERO BELAUSTEGUI

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

JUSGADO DE REFUERZO

SENTENCIA

En Palma de Mallorca a 6 de febrero de 2017. Vistos por mí, Doña **María del Pilar Ramos Monserrat**, Juez Sustituta del Juzgado de Refuerzo de los Juzgados de lo Social, los autos de procedimiento nº 478/16 iniciados en el Juzgado de lo Social nº 1 a instancia de Dña. Daniela , asistida por la Abogada Margarita Montaner Matas, contra Acciona Airport Services S.A.U., representada por D. Álvaro Enrique Núñez Gutiérrez y asistida por la Abogada Tania Herrero Belaustegui, habiendo intervenido el Ministerio Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO



Primero.- En fecha 2 de junio de 2016 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de esta ciudad escrito de demanda, cuyo conocimiento correspondió por turno de reparto al Juzgado de lo Social nº 1, a instancia de Dña. Daniela , en el que, tras exponer los hechos y fundamentos tenidos por convenientes, terminaba suplicando el dictado de Sentencia "por la que con estimación de la demanda:

a) Declare la existencia de vulneración de derecho fundamental y libertad pública invocada, consistente el ejercicio de la libertad de religión proclamado en el artículo 16.1 de la Constitución , en su vertiente de no discriminación por razón religiosa en el ámbito laboral.

b) Declare la nulidad radical de la actuación del empleador demandado Acciona Airport Services S.A.U. declarando que las cinco sanciones objeto de impugnación de fechas 30/04/2016, 1/05/2016, 3/05/2016, 10/05/2016 y 20/05/2016 son nulas de pleno derecho por vulneración del citado derecho fundamental y libertad pública, dejándolas sin efecto alguno.

c) Ordene a la empresa demandada el cese inmediato de la actuación contraria al dicho derecho fundamental vulnerado, y en particular ordene a la entidad demandada el cese inmediato de la prohibición a la demandante de acudir a realizar su actividad laboral con el velo islámico (**Hiyab**) permitiendo a la demandante poder realizar su actividad laboral con el velo islámico (**Hiyab**).

d) Condene a la empresa demandada al restablecimiento de la demandante en la integridad de su derecho y a la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, en particular, condenando a la empresa al pago a la trabajadora de los salarios dejados de percibir por el cumplimiento de los días de suspensión de empleo y sueldo objeto de sanción, en concreto, el pago de los días de salario correspondientes a los siguientes períodos.

e) Condene a la empresa demandada a la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por la situación durante la que ha sufrido la vulneración del derecho fundamental y libertad pública invocado desde el 23/12/2016 hasta la fecha, declarando el derecho de la demandante al pago de una indemnización por los daños y perjuicios definidos en el hecho de la demanda, por los citados importes y conceptos, cuya suma total asciende a la cantidad de 50.000 euros, o por la cantidad que el Tribunal determine prudencialmente para el caso de que la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, condenando a la empresa al pago de dicha indemnización, más los intereses legales procesales que sean de aplicación, más las costas de honorarios, con imposición de multa por temeridad y mala fe, y a estar y pasar por tales declaraciones judiciales".

Segundo.- Admitida a trámite la demanda, fueron acumulados a los presentes autos, los iniciados en el Juzgado de lo Social nº Tres, autos 605/2016, en impugnación de la sanción de fecha 11/06/2016 por falta muy grave, y los iniciados en el Juzgado de lo Social nº Cuatro, autos nº 676/2016, en impugnación de la sanción de fecha 13/07/2016 por falta muy grave.

Tercero.- Convocadas las partes a la celebración del acto de conciliación y de juicio, éste tuvo lugar el día señalado, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, modificando el importe reclamado en concepto de indemnización, concretándolo en las cantidades de 8.582#67 euros por días improductivos y no improductivos, 9.000 euros por daños morales y 4.491#42 euros como salarios dejados de percibir en cumplimiento de las sanciones; y la demandada se opuso a su estimación, así como el Ministerio Fiscal a resultas de la prueba, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, tras las que, previo trámite de conclusiones, quedaron los autos vistos para sentencia.

Cuarto.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, salvo en lo relativo a los plazos dado el cúmulo de asuntos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Dña. Daniela , mayor de edad, con DNI nº NUM000 y NASS NUM001 , viene prestando servicios para la entidad Acciona Airport Services S.A.U. como agente administrativo, nivel IV "agente de handling", departamento de servicio al pasajero, antigüedad 1/03/2007, inicialmente mediante contrato temporal y a partir de 1/05/2008 en la modalidad de trabajadora fija discontinua, en el Aeropuerto Son Sant Joan de Palma, a tiempo completo, percibiendo una retribución bruta mensual media de 1.494#41 euros.

Ha prestado servicios en la empresa en los siguientes períodos:

-1/03/2007 a 28/02/2008

-1/05/2008 a 9/11/2008



- 2/03/2009 a 8/11/2009
- 25/03/2010 a 9/01/2011
- 24/01/2011 a 31/10/2011
- 19/03/2012 a 4/11/2012
- 11/04/2013 a 3/11/2013
- 17/03/2014 a 2/11/2014
- 25/03/2015 a 15/11/2015
- 21/12/2015 a 29/04/2016
- 9/05/2016 a 6/11/2016.

SEGUNDO.- * Se refleja en el Manual operativo del Departamento de servicio al pasajero del Aeropuerto de Palma, procedimiento de trabajo PMI-PA-PT-001-003, (actualizado el 8/02/2013), apartado uniformidad, punto 16 "la imagen personal":

"El personal debe 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,

-higiene: pulcritud y limpieza al inicio del turno,

-camisa: limpia y planchada,

-peinados: cabellos limpios y recogidos,

-cara: en los chicos, afeitado diario y limpio, bigotes y barba -gafas: las necesarias para una buena visión, a ser posible, monturas adecuadas. Nunca de sol ni llevarlas como si fueran una diadema,

-pañuelos/corbatas: el reglamentario y en el caso de los chicos anudada hasta el botón que deberá estar abrochado,

-adornos: colares, pendientes y anillos que sean discretos y no molesten la sensibilidad del cliente, colores no exagerados,

-piercing: no aceptados, en todo caso deben ser invisibles,

-calzado: el reglamentario y limpio,

-chaqueta de punto: siempre debajo de la americana, nunca de cara al público como prenda visible,

-se debe mantener un control visual en la zona de contacto con el cliente,

-no se realizan trabajos paralelos, o juegos con objetos,

-teléfonos móviles: prohibido su uso en la terminal, sólo en zonas donde no estemos de cara al público,

-fumar: solamente en zonas habilitadas para ello, nunca en mostradores o puertas, incluso en zonas comunes a los pasajeros (cualquier recorrido que hagamos para ir de un punto a otro de la terminal),

-chicles: están prohibidos, dificultan la vocalización y dan muy mala impresión al pasajero,

-comida y bebida: nunca en el mostrador ni en zonas comunes con los pasajeros (toda la terminal). Para ello disponemos de una sala de descanso o de la cantina de personal,

-lectura: totalmente prohibida estando en un mostrador cara el público,

-manos en los bolsillos: en ningún caso estando de cara al público, tanto si trabajamos como si nos desplazamos por la terminal, mantendremos esta posición".

* La hoja de uniformidad de la empresa, en relación al peinado, recoge textualmente: "cabellos limpios y recogidos. Colores y tintes no serán impedimento si están bien cuidados".

* El uniforme de la empresa suministrado a los trabajadores de pasaje comprendía en verano: zapatos, americana, bolso, cinturón, minimedias, pantalón y blusa manga corta.

En fecha 1/12/2015 la Sra. Daniela retiró de la empresa Mallorca Vestuarios S.L., a cargo de la empresa: tres pax- blusas color celeste, una parka river azul marino, un pax- rebecca punto azul marino, un bolso azul marino, un cinturón negro, dos pares de minimedias verano negras y dos pantalones azul marino.



TERCERO.- La Sra. Daniela es practicante de la religión musulmana y, con ocasión del inicio en fecha 21/12/2015 de una nueva temporada de invierno de trabajo, comunicó a la empresa, a través de D. Cosme - Jefe del servicio de atención al pasajero en el Aeropuerto de Palma- su intención de hacer uso del velo islámico (**hiyab**) durante la jornada de trabajo, lo que le fue autorizado en tanto se efectuaba una consulta a las oficinas de la empresa en Madrid.

El día 22/12/2015 la trabajadora prestó servicios haciendo uso del velo islámico.

El día 23/12/2015 la empresa comunicó a la trabajadora que no podía hacer uso del **hiyab**, entregándole un escrito del siguiente tenor:

"Por medio de la presente, le recordamos los elementos que constituyen el catálogo de uniformidad del personal femenino del Departamento de Pasajeros de acciona Airport Services: Bolso Acciona azul marino, minimedias verano ref. negro, pax blusa ref. 941ML c/celeste, cinturón ref. Acciona negro, parka river ref. unisex azul marino, pax rebca punto ref. A azul marino, pax pantalón Sra. 2018 R azul marino, pax zapato ref. 0302 Sra. negro.

Como usted bien conoce, los mismos son distribuidos a toda la plantilla por Mallorca Vestuarios bajo el concepto de catálogo cerrado, con el objeto de mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo.

De conformidad con lo anterior, portar cualquier prenda que no se encuentre incluida en el catálogo relacionado con anterioridad no está permitido durante los períodos de prestación de servicios para Acciona Airport Services".

CUARTO.- Por el Movimiento contra la Intolerancia, a través de su presidente D. Marino , se dirigieron vía e-mail dos escritos a la empresa, que la actora también le reenvió, el primero fechado el 8/02/2016 con el siguiente tenor:

"Nos ponemos en contacto con ustedes desde la Oficina de Solidaridad de Movimiento contra la Intolerancia, para remitirles una queja que hemos recibido por parte de una de sus trabajadoras en relación al uso de **hiyab** en el puesto de trabajo.

El argumento que se le ha dado para prohibirle llevar **hiyab**, es que puede suponer un problema de imagen cara a los clientes. Entendemos que el uso del velo islámico no es una moda o un complemento estético que la mujer musulmana use para embellecerse y queremos recordarles que la libertad religiosa es reconocida en el propio artículo 16.1 de nuestra Constitución , el cual afirma lo siguiente: "Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y de las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley".

Desde la Oficina de Solidaridad de Movimiento contra la Intolerancia les proponemos que contemplen el derecho a la libertad religiosa de cada persona, recordando que la Subdirección General de Coordinación y Promoción de la Libertad Religiosa del Ministerio de Justicia hace referencia en el artículo 9.2 haciendo referencia a que los poderes públicos tienen el deber no sólo de garantizar sino de potenciar el ejercicio de los derechos fundamentales, uno de los cuales es la libertad religiosa.

Gracias de antemano por recoger nuestra queja y tener en cuenta nuestras consideraciones".

En el segundo escrito, fechado el 8/03/2016, se pone de manifiesto de nuevo la queja, haciéndose referencia, además de a lo ya indicado, a que: "cualquier consecuencia o represalia en el puesto de trabajo está contemplada en la Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo para la igualdad de trato en el Empleo, en el Estatuto de Trabajadores que a su vez sanciona la discriminación en el ámbito laboral mediante su artículo 17 relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, así como también es contemplado en el Código Penal en su artículo 314 en materia de discriminación en el empleo público o privado", solicitándose la confirmación de la recepción de las dos comunicaciones.

QUINTO.- La trabajadora mantuvo distintos contactos con D. Jose Francisco , responsable de Recursos Humanos de Acciona en Palma, a los efectos de que por la empresa se le autorizara el uso del **hiyab** durante su trabajo.

SEXTO.- En la reunión ordinaria del Comité de Empresa de Acciona de 10/02/2016 se sometió a votación la aprobación de una carta a la empresa sobre libertad religiosa, en relación a la trabajadora Daniela y los hechos ocurridos el 22/12/2016, siendo desestimada.

SÉPTIMO.- La Sra. Daniela disfrutó de quince días naturales de licencia por matrimonio entre los días 21 y 6/03/2016, y permaneció en situación de incapacidad temporal entre el 9/03/2016 y el 23/04/2016. Los días 24 y 25/04/2016 disfrutó de un permiso por ingreso familiar, y el día 26/04/2016 tenía libre.



El día 27/04/2016 prestó servicios en la empresa en horario de 17:00h a 20:30 horas, haciendo uso del **hiyab**.

El día 28/04/2016 tenía libre.

OCTAVO.- El 29/04/2016 la trabajadora accedió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab** y la empresa le hizo entrega de dos escritos:

En el primero le requirió que no hiciera uso de ninguna prenda que no estuviera incluida en el catálogo de uniformidad de la empresa.

En el segundo la empresa le reiteró lo anterior comunicándole asimismo lo siguiente:

"Dada su negativa a cumplir las órdenes de uniformidad de la empresa, y puesto que no resulta posible la prestación de servicios en el Departamento de Pasajeros sin dicha uniformidad, esta empresa se ve obligada a relevarla de su trabajo en el día de hoy, sin perjuicio de abonarle el salario, requiriéndola nuevamente para que mantenga una actuación respetuosa con las normas de uniformidad de la empresa, respetando las mismas al incorporarse a su siguiente turno de trabajo.

Se le recuerda que la falta de uso de la uniformidad o el uso incorrecto de la misma, así como la desobediencia a las órdenes legítimas de la empresa puede dar lugar a sanciones disciplinarias".

NOVENO.- La trabajadora acudió el 29/04/2016 al servicio de urgencias del Hospital Son Llàtzer, por crisis de ansiedad. Según se indica en el informe: "la paciente refiere que hace unas horas ha tenido problemas en el trabajo y ha comenzado con una crisis de ansiedad con llanto, nerviosismo, temblor y dificultad respiratoria"; siendo dada de alta al encontrarse más tranquila.

DÉCIMO.- La trabajadora, el 30/04/2016 acudió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab**.

La empresa ese mismo día le comunicó la imposición de sanción por falta leve en los siguientes términos:

"Por medio de la presente, se le comunica que la Dirección de esta empresa ha decidido imponerle una sanción de suspensión de empleo y sueldo de un día, por la comisión de una falta leve, por los siguientes hechos y causas:

Con fecha 22 de diciembre de 2015, se incorporó Ud. a su trabajo como trabajadora fija discontinua, por llamamiento de invierno, usando además del uniforme de la empresa, un velo que le cubría la cabeza, manifestando Ud. que dicho velo respondía a motivos religiosos.

Con fecha 23 de diciembre de 2015, la empresa le remitió comunicación recordándole las normas de uniformidad de la Compañía, así como los objetivos de dichas normas, indicándole que se trataba de un catálogo de prendas cerrado y que debía ceñirse al mismo.

Ud. no impugnó la orden empresarial, dando cumplimiento a la misma y realizando un uso correcto de la uniformidad hasta el 20 de febrero de 2016.

El 27 de abril de 2016 se reincorporó Ud. a su puesto de trabajo, tras un período de incapacidad temporal, iniciado el 9 de marzo de 2016, utilizando nuevamente el pañuelo o velo.

Con fecha 29 de abril de 2016, se le requirió nuevamente por la empresa para que realizase un uso correcto del uniforme, sin añadir ninguna prenda al mismo. Dado que Ud. no consintió en quitarse el velo, la empresa se vio obligada a concederle un permiso retribuido, pues no era posible la prestación de servicios sin respeto a las normas de uniformidad, requiriéndole para que obedeciera las órdenes empresariales.

Sin embargo, en el día de hoy, se ha vuelto a incorporar a su turno de trabajo utilizando el velo, lo que constituye una falta leve, de conformidad con lo previsto en el art. 64, apartado faltas leves, del Convenio colectivo de empresa, que define como falta leve:

"Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido".

Obviamente, la incorporación de prendas no previstas en el catálogo de uniformidad de la empresa constituye un uso indebido del uniforme, por lo que su conducta resulta tipificada como falta leve, siendo merecedora de la sanción de un día de suspensión de empleo y sueldo, conforme establece el art. 65 del Convenio colectivo de aplicación.

Dicha suspensión se hará efectiva el día 30 de abril de 2016.

Se aprovecha la presente comunicación para requerirle nuevamente para que cumpla las órdenes de uniformidad de la empresa, pues ello resulta esencial no sólo para mantener una imagen neutra y uniforme de



la compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también para respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO PRIMERO.- El día 1/05/2016 la trabajadora accedió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab**.

En la misma fecha, la empresa le hizo entrega de carta de sanción en los siguientes términos:

"Por medio de la presente se le comunica que la Dirección de esta empresa ha decidido imponerle una sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días, por la comisión de una falta leve, por los siguientes hechos y causas:

Con fecha 22 de diciembre de 2015, se incorporó Ud. a su trabajo como trabajadora fija discontinua, por llamamiento de invierno, usando además del uniforme de la empresa, un velo que le cubría la cabeza, manifestando Ud. que dicho velo respondía a motivos religiosos.

Con fecha 23 de diciembre de 2015, la empresa le remitió comunicación, recordándole las normas de uniformidad de la Compañía, así como los objetivos de dichas normas, indicándole que se trataba de un catálogo de prendas cerrado y que debía ceñirse al mismo.

Ud. no impugnó la orden empresarial, dando cumplimiento a la misma y realizando un uso correcto de la uniformidad hasta el 20 febrero de 2016.

El 27 de abril de 2016, se incorporó Ud. a su puesto de trabajo, tras período de incapacidad temporal, iniciado el 9 de marzo de 2016, utilizando nuevamente el pañuelo o velo.

Con fecha 29 de abril de 2016, se le requirió nuevamente por la empresa para que realizase un uso correcto del uniforme, sin añadir ninguna prenda al mismo.

Dado que Ud. no consistió en quitarse el velo, la empresa se vio obligada a concederle un permiso retribuido, pues no era posible la prestación de servicios sin respeto a las normas de uniformidad, requiriéndole para que obedeciera las órdenes empresariales.

Al incorporarse a su turno de trabajo el día 30 de abril de 2016, fue nuevamente requerida para que realizase un uso correcto del uniforme que le proporciona la empresa, a lo que Ud. se negó, por lo que fue sancionada con un día de suspensión de empleo y sueldo que cumplió el propio 30 de abril.

Sin embargo, en el día de hoy, se ha vuelto a incorporar a su turno de trabajo utilizando el velo, lo que constituye una falta leve, de conformidad con lo previsto en el art. 64, apartado faltas leves, del Convenio colectivo de empresa, que define como falta leve:

"Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido".

Obviamente, la incorporación de prendas no previstas en el catálogo de uniformidad de la empresa constituye un uso indebido del uniforme, por lo que su conducta resulta tipificada como falta leve, siendo merecedora de la sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo, conforme establece el art. 65 del Convenio colectivo de aplicación.

Dicha suspensión se hará efectiva los días 1 y 2 de mayo de 2016.

Se aprovecha la presente comunicación para requerirle nuevamente para que cumpla las órdenes de uniformidad de la empresa pues ello resulta esencial no sólo para mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también para respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO SEGUNDO.- En fecha 3/05/2016 la trabajadora accedió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab**.

La empresa, en la misma fecha, le hizo entrega de carta de sanción con el siguiente contenido:

"Por medio de la presente, se le comunica que la Dirección de esta empresa ha decidido imponerle una sanción de suspensión de empleo y sueldo de seis días, por la comisión de una falta grave, por los siguientes hechos y causas:

Con fecha 22 de diciembre de 2015 se incorporó Ud. a su trabajo como trabajadora fija discontinua, por llamamiento de invierno, usando además del uniforme de la empresa, un velo que le cubría la cabeza, manifestando Ud. que dicho velo respondía a motivos religiosos.

Con fecha 23 de diciembre de 2015 la empresa le remitió comunicación, recordándole las normas de uniformidad de la Compañía, así como los objetivos de dichas normas, indicándole que se trataba de un catálogo de prendas cerrado y que debía ceñirse al mismo.



Ud. no impugnó la orden empresarial, dando cumplimiento a la misma y realizando un uso correcto de la uniformidad hasta el 20 febrero de 2016.

El 27 de abril de 2016, se incorporó Ud. a su puesto de trabajo, tras período de incapacidad temporal, iniciado el 9 de marzo de 2016, utilizando nuevamente el pañuelo o velo. Con fecha 29 de abril de 2016, se le requirió nuevamente por la empresa para que realizase un uso correcto del uniforme, sin añadir ninguna prenda al mismo.

Dado que Ud. no consintió en quitarse el velo, la empresa se vio obligada a concederle un permiso retribuido, pues no era posible la prestación de servicios sin respeto a las normas de uniformidad, requiriéndole para que obedeciera las órdenes empresariales.

El 30 de abril de 2016, al incorporarse a su puesto de trabajo utilizando el velo, se le requiere por su superior jerárquico para que se lo quite, a lo que Ud. se niega de forma rotunda, por lo que la empresa le sanciona por una falta leve, con suspensión de empleo y sueldo de un día que cumple Ud. el propio día 30 de abril.

El día 1 de mayo de 2016, vuelve Ud. a ser sancionada con dos días de suspensión de empleo y sueldo, por una nueva falta leve, al no realizar una utilización correcta del uniforme de trabajo, al negarse nuevamente a trabajar con la cabeza descubierta, tal y como lo establecen las normas de uniformidad de la empresa. Cumple Ud. esa sanción los días 1 y 2 de mayo de 2016.

A pesar de lo anterior, en el día de hoy 3 de mayo de 2016, se niega nuevamente a cumplir las normas de uniformidad y cesar en el uso del velo.

La empresa considera que su conducta supone una falta grave, de conformidad con lo preceptuado en el art. 64, apartado faltas graves, del Convenio colectivo de empresa, que define como falta grave:

"Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados".

En efecto, Ud. está mostrando una clara actitud de rebeldía al cumplimiento de las órdenes legítimas de la empresa, negándose a cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos relativos al uso de la uniformidad.

Entiende esta parte que la orden empresarial es, como se ha dejado expuesto legítima, por los motivos siguientes:

-En primer término, porque la empresa tiene derecho a la imposición de uniforme a los trabajadores con el fin de trasladar una determinada imagen corporativa.

-La modificación de la uniformidad que Ud. pretende, no es discreta y afecta a su aspecto profesional, máxime teniendo en cuenta que su trabajo se desarrolla íntegramente de cara al público.

-La empresa siempre ha exigido el máximo respeto a las normas de uniformidad, llegando incluso a despedir a trabajadores por el incumplimiento de las mismas.

A mayor abundamiento, durante dos meses, desde diciembre de 2015 hasta febrero de 2016, Ud. ha respetado las normas de uniformidad de la empresa, trabajando sin velo, sin impugnar dicha orden empresarial ni oponerse judicialmente a la misma.

Por ello, no se alcanza a comprender, ni resulta justificada, su actual y radical negativa a respetar dichas normas en el actual período de contratación. Dicha conducta supone una falta grave, al atentar contra la disciplina en el trabajo, por lo que procede, de acuerdo con lo establecido en el art. 65 II del Convenio colectivo, la imposición de una sanción de 6 días de suspensión de empleo y sueldo que se hará efectiva los días 3 al 8 de mayo de 2016.

Se aprovecha la presente comunicación para requerirle nuevamente para que cumpla las órdenes de uniformidad de la empresa, pues ello resulta esencial no sólo para mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también para respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO TERCERO.- En fecha 6/05/2016 la Sra. Daniela presentó un escrito en la empresa, comunicando lo siguiente:

"Sirva la presente para comunicarles, en relación a la actuación empresarial llevada a cabo desde diciembre 2015 hasta la fecha, frente a mi persona y a las sanciones laborales impuestas en base a dicha actuación recibidas en fecha 29 y 30 abril, 1 y 3 de mayo del corriente año, consistente en la prohibición de utilizar durante mi actividad laboral el velo islámico (**hiyab**) que en tiempo y forma se procederá a interponer en breve

las correspondientes acciones legales tendentes a reparar y evitar la continuada vulneración de Derechos Fundamentales y a la discriminación en el ámbito laboral, que se está produciendo sobre mí, como persona y trabajadora, atentatoria a mi libertad religiosa y a dignidad como persona, dado el trato vejatorio e humillante recibido.

La situación expuesta ha repercutido gravemente en mi estado de salud, alterando gravemente mi estado psíquico y emocional; durante este tiempo he sufrido un aborto; habiéndome causado todo ello un daño y perjuicio moral irreparable.

Según tuvimos ocasión de informarles mediante las Comunicaciones de fechas 8 de febrero y 8 de marzo de 2016 enviadas por el "Movimiento contra la intolerancia" Apdo correos 7016 28080 Madrid, a través de su Presidente y a su vez Secretario del Consejo de Víctima de Delitos de Odio y Discriminación, la actuación de su empresa consistente en la prohibición de desarrollar mi actividad laboral, con el velo islámico (**hiyab**) constituye una vulneración a la libertad religiosa recogida en el art. 16.1 de la Constitución Española, que afirma:

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

Ante la falta de una respuesta por la empresa a dicho primer escrito, se le volvió a enviar por dicha plataforma un segundo escrito de fecha 8 de marzo de 2016, reiterándoles la preocupación por la situación expuesta, abundando de nuevo en la consideración discriminatoria hacia mí como persona y trabajadora, añadiéndose que cualquier consecuencia o represalia en el puesto de trabajo está contemplado en la Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo para la Igualdad de trato en el empleo.

También se le informó que el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores proclama la no discriminación en las relaciones laborales, considerándose nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas..., los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario, que den lugar en el empleo a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o por razón de sexo, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, entre otros.

Igualmente se aludía a que el art. 314 del Código penal contempla situaciones constitutivas de ilícito penal en materia de discriminación en el empleo público o privado.

Les expliqué que el uso del velo islámico no es una moda o complemento estético que la mujer musulmana use para embellecerse, sino que es una prenda utilizada por la mujer musulmana como símbolo de identidad de la mujer musulmana, en su creencia y convicción de su ideología islámica, no sólo en su aspecto social, cultural sino especialmente en la religión islámica.

En ambas misivas se le interesaba por nuestra parte, muy cordialmente, y con el ánimo sano de evitar conflictos innecesarios, una toma de reconsideración a la situación, quedando a su disposición y esperando una pronta respuesta por su parte.

Además de enviarles dichos escritos, personalmente me he preocupado e interesado por el asunto, a través de sus responsables en la delegación en Mallorca, D. Jose Francisco, responsable de RRHH en Palma de Mallorca y a través de D. Cosme, jefe del Departamento de pasajeros; reiterándoles mi malestar personal y laboral que ha afectado a mi salud gravemente, por el trato desconsiderado y atentatorio a mi dignidad como persona, lo que me ha llevado a un estado de ansiedad, estrés, trastorno del sueño, preocupación extrema por perder el puesto de trabajo; desgraciadamente también he sufrido un aborto durante este tiempo.

La respuesta a todo ello han sido las evasivas y la falta de preocupación e interés por la situación, no habiéndose dado respuesta a los escritos presentados, pese haberme informado que me contestarían al respecto.

Lamentablemente, la respuesta de la empresa ha sido como represalia a todo ello, la imposición de sanciones, que consideramos no ajustadas a Derecho.

Desde esta parte como persona y trabajadora se apelaba a la buena fe empresarial para solucionar este asunto.

Por todo ello, considero que mi actuación no puede ser considerada como una actuación de desobediencia e indisciplina a las directrices de la empresa, si no el ejercicio de mis derechos y la defensa ante una situación que consideramos vulnera mi libertad religiosa proclamada en la Constitución Española y un ataque frontal a mi dignidad como persona trabajadora.

Por todo ello, les intereso la reconsideración del asunto, sin perjuicio de las acciones legales que interpondré por las actuaciones llevadas a cabo por la empresa hasta la fecha.



Lamento enormemente la situación actual, sintiéndome obligada no sólo a defender mis derechos, si no los de cualquier mujer musulmana que puede desarrollarse libremente y ejercer su derecho de trabajo en España, no existiendo ninguna Ley prohibitiva del uso del velo islámico.

Además su utilización no desvirtúa la imagen de la Compañía ni genera riesgo alguno para la seguridad ni infringe norma alguna en materia de seguridad e identificación vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO CUARTO.- La Sra. Daniela en fecha 10/05/2016 acudió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab**.

La empresa le hizo entrega en la misma fecha de carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo de ocho días, por la comisión de una falta grave, reiterando el contenido de las anteriores, y añadiendo que:

"A pesar de lo anterior, en el día de hoy, 10 de mayo de 2016, al reincorporarse a la empresa, se niega nuevamente y de forma rotunda a cumplir las normas de uniformidad y cesar en el uso del velo.

La empresa considera que su conducta supone una falta grave, de conformidad con lo preceptuado en el art. 64, apartado faltas graves, del Convenio Colectivo de empresa, que define como falta grave:

"las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados".

En efecto, Ud. está mostrando una clara actitud de rebeldía al cumplimiento de las órdenes legítimas de la empresa, negándose a cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos relativos al uso de la uniformidad. Entiende esta parte que la orden empresarial es, como se ha dejado expuesto legítima, por los siguientes motivos:

-En primer término, porque la empresa tiene derecho a la imposición de uniforme a los trabajadores con el fin de trasladar una determinada imagen corporativa.

-La modificación de la uniformidad que Ud. pretende, no es discreta y afecta a su aspecto profesional, máxime teniendo en cuenta que su trabajo se desarrolla íntegramente de cara al público.

-La empresa siempre ha exigido el máximo respeto a las normas de uniformidad, llegando incluso a despedir a trabajadores por el incumplimiento de las mismas.

A mayor abundamiento, durante dos meses, desde diciembre de 2015 hasta febrero de 2016, Ud. ha respetado las normas de uniformidad de la empresa, trabajando sin velo, sin impugnar dicha orden empresarial ni oponerse judicialmente a la misma.

Por ello, no se alcanza a comprender, ni resulta justificada, su actual y radical negativa a respetar dichas normas en el actual período de contratación.

Dicha conducta supone una falta grave, al atentar contra la disciplina en el trabajo, por lo que procede, de acuerdo a lo establecido en el art. 65.III del Convenio colectivo, la imposición de una sanción de 8 días de suspensión de empleo y sueldo que se hará efectiva, los días 10 al 17 de mayo de 2016, ambos inclusive.

Se aprovecha la presente comunicación para requerirle nuevamente para que cumpla las órdenes de uniformidad de la empresa, pues ello resulta esencial no sólo para mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también para respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO QUINTO.- La Sra. Daniela presentó en el Comité de Empresa, en la reunión ordinaria de 11/05/2016, un escrito interesando su apoyo.

Asimismo, dirigió a la empresa vía e-mail distintas comunicaciones solicitando la entrega del manual de imagen personal y uniformidad de Acciona, e interesando una explicación por escrito de la postura de la empresa -correos 25/05/2016, 28/05/2016, 30/05/2016, 1/06/2016, 2/06/2016-. Por el Presidente del Comité de Empresa se presentó un escrito dirigido a D. Jose Francisco y recibido el 15/06/2016, solicitando la entrega del Manual de Imagen Personal y Uniformidad de la empresa.

DÉCIMO SEXTO.- La trabajadora, en fecha 20/05/2016, se incorporó a su trabajo haciendo uso del **hiyab**.

La empresa le comunicó en la misma fecha la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo de diez días por la comisión de una falta grave, reiterando lo ya indicado en anteriores cartas de sanción, añadiendo:

"A pesar de lo anterior, en el día de hoy, 20 de mayo de 2016, al reincorporarse a la empresa, se niega nuevamente y de forma rotunda a cumplir las normas de uniformidad y cesar en el uso del velo.



La empresa considera que su conducta supone una falta grave, de conformidad con lo preceptuado en el art. 64 apartado faltas graves, del Convenio colectivo de empresa, que define como falta grave: "Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores o subordinados".

La sanción fue cumplida por la trabajadora los días 20 al 29 de mayo de 2016, ambos inclusive.

DÉCIMO SÉPTIMO.- En fecha 11/06/2016 la empresa hizo entrega de un escrito a la trabajadora, en los siguientes términos:

"Mediante la presente nos gustaría hacerle llegar nuestro deseo de alcanzar un consenso que permita resolver la situación actualmente existente.

Desde el inicio de su andadura en el sector de handling, Acciona Airport Services, ha dotado a los empleados de una uniformidad en base a un catálogo cerrado de prendas con el objeto de mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes, usuarios y organismos en todos los centros de trabajo, práctica habitual en todas las empresas que operamos en los aeropuertos y conforme con los principios del marco legal español y europeo.

Permitir acudir a los puestos de trabajo con elementos distintos a los establecidos en las normas de uniformidad, entendemos no ayudaría al cumplimiento de los principios de neutralidad e imagen de nuestra empresa, así como supondría una aplicación incorrecta de la norma que exige que todos los trabajadores de la empresa utilicen adecuadamente la vestimenta entregada.

Por ello, con el fin de alcanzar una solución que permita un acercamiento la empresa le propone que, mientras sigue el curso del proceso legal iniciado a instancia suya, continúe cumpliendo con la uniformidad establecida".

DÉCIMO OCTAVO.- El 11/06/2016 la trabajadora acudió a su puesto de trabajo haciendo uso del **hiyab** y la empresa le hizo entrega de una carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo de treinta días, por la comisión de una falta muy grave, reiterando el contenido de anteriores comunicaciones y añadiendo lo siguiente:

"Con fecha 11 de junio se le solicita por la empresa que reconsidere su conducta.

A pesar de todo ello, al reincorporarse a su puesto de trabajo, el día 11 de junio lo realiza nuevamente con incumplimiento de la normativa en materia de uniformidad, sin querer cesar en su conducta.

La empresa considera que su conducta, a día de hoy y con los antecedentes relatados, merece ser calificada como una falta muy grave, de conformidad con lo preceptuado en el art.

64, apartado faltas muy graves, del Convenio colectivo de empresa que define como tal: "la indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores".

En efecto, Ud. está mostrando una clara actitud de rebeldía al cumplimiento de las órdenes legítimas de la empresa, negándose de forma inexcusable a cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos, relativos al uso de la uniformidad.

Entiende esta parte que la orden empresarial es, como se ha dejado expuesto, legítima por los siguientes motivos:

-En primer término, porque la empresa tiene derecho a la imposición de uniforme a los trabajadores, con el fin de trasladar una determinada imagen corporativa.

-La modificación de la uniformidad que Ud. pretende no es discreta y afecta a su aspecto profesional, máxime teniendo en cuenta que su trabajo se desarrolla íntegramente de cara al público.

-Las normas de uniformidad son generales y su cumplimiento se exige a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción entre ellos. Dichas normas siempre han existido y han sido respetadas por Ud. Por tanto es Ud. y no la empresa, la que pretende modificar los términos de la relación laboral.

-A mayor abundamiento, dicha modificación no se realiza a través de los cauces legales válidos, pues Ud. no ha impugnado, con anterioridad al ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa, la orden empresarial relativa a la uniformidad, sino que se niega a cumplir dichas órdenes, creando una situación de conflicto y dando un mal ejemplo al resto de los trabajadores de la empresa.

Por ello, no resulta justificada su radical negativa a respetar las normas de uniformidad en el actual período de contratación.

Dicha conducta supone una falta muy grave, al atentar de forma reiterada contra la disciplina en el trabajo, por lo que procede, de acuerdo con lo establecido en el art. 65 III del Convenio Colectivo, la imposición de una



sanción de treinta días de suspensión de empleo y sueldo que se hará efectiva desde el día 11 de junio de 2016 hasta el 10 de julio de 2016, ambos inclusive.

Se aprovecha la presente comunicación para requerirle nuevamente para que cumpla las órdenes de uniformidad de la empresa, pues ello resulta esencial no sólo para mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también para respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los Aeropuertos".

DÉCIMO NOVENO.- En fecha 13/07/2016 la trabajadora acudió a su puesto de trabajo portando el **hiyab** y la empresa le sancionó con suspensión de empleo y sueldo de sesenta días por la comisión de una falta muy grave, mediante escrito en el que reiteraba lo ya comunicado añadiendo que:

"A pesar de todo ello, al reincorporarse a su puesto de trabajo, el día 13 de julio, lo realiza nuevamente con incumplimiento de la normativa en materia de uniformidad, sin querer cesar en su conducta.

La empresa considera que su conducta, a día de hoy, y con los antecedentes relatados, merece ser calificada como una falta muy grave, de conformidad con lo preceptuado en el art. 64, apartado faltas muy graves, del Convenio colectivo de empresa, que define como tal:

"la indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores". En efecto, Ud. está mostrando una clara actitud de rebeldía al cumplimiento de las órdenes legítimas de la empresa, negándose de forma inexcusable a cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos, relativas al uso de la uniformidad".

La sanción se cumplió entre los días 13 de julio y 11 de septiembre de 2016, ambos inclusive. **VIGÉSIMO.**- Por la Comisión del Código de Conducta de Acciona se dio inicio al expediente de investigación nº NUM002 , lo que fue comunicado a la actora mediante correo de 11/05/2016, indicándole que la instrucción externa sería realizada por D. Abel o quién fuera designado por el despacho de Abogados Baker MacKenzie.

En el informe de conclusiones se recoge que "en definitiva, no puede concluirse que la orden de cumplir la uniformidad y no llevar puesto el **hiyab** durante el trabajo sea arbitraria o discriminatoria ni contraria a la buena fe o a la dignidad de la trabajadora, ni se aprecia un abuso de derecho por parte de la compañía. Por ello, dicha orden debió ser acatada por la Sra. Daniela , que al no hacerlo ha incurrido, a juicio de este instructor, en una falta contra la disciplina en el trabajo".

VIGÉSIMO PRIMERO.- En el expediente iniciado en la Direcció General de Treball i Salut Laboral, de la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació del Govern Balear, tramitado con el nº NUM003 por posible caso de acoso laboral en relación a Dña. Daniela , tras una primera reunión con la empresa, representación sindical y técnicos del servicio de prevención el 3/06/2016, se procedió a la suspensión del mismo dada la interposición de demanda judicial por parte de la trabajadora.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- En fecha 12/07/2016, Dña. María Rosa y Dña. Eurne , miembros del Comité de Empresa, presentaron un escrito en la empresa denunciando y oponiéndose a las sanciones impuestas a la trabajadora Sra. Daniela .

VIGÉSIMO TERCERO.- La trabajadora, mediante correo electrónico de 12/02/2016, remitió su currículum al departamento de personal, para participar en la convocatoria de plazas de planificación, adjuntando al mismo una fotografía en la que no lleva puesto el **hiyab**.

La trabajadora, en fecha 27/09/2016, dirigió un correo electrónico a D. Celso , de Aena, en el que le consultaba la posibilidad de que en la fotografía de su acreditación para trabajar en el Aeropuerto de Palma podía llevar el **hiyab**. La respuesta, recibida el 29/10/2016, le indicaba lo siguiente: "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".

VIGÉSIMO CUARTO.- El Código de Conducta aprobado por el Consejo de Administración de Acciona S.A. el 10/05/2007, modificado el 3/11/2011, recoge en el apartado 4.3 (página 8), que: "Acciona promueve la diversidad de género así como el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad. Asimismo, vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil".

También prevé, apartado 4.7 (página 9), que: "Acciona considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, empleados, proveedores,



autoridades y de la sociedad en general. Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actividades profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras".

VIGÉSIMO QUINTO.- Según certificado de D. Julián , Secretario/Representante de la Federación Española de Entidades Religiosas Islámicas (FEERI), entidad fundadora de la Comisión Islámica de España (CIE), de fecha 20/09/2016, el Corán especifica la obligatoriedad de la mujer musulmana de cubrirse la cabeza con un velo y vestir de forma púdica (capítulo 24, versículo 31 y capítulo 33 versículo 59), siendo el llevar la cabeza cubierta con el pañuelo para una mujer musulmana un acto religioso.

VIGÉSIMO SEXTO.- La actora fue visitada en el Centro de Salud de Son Gotleu por trastorno adaptativo con ansiedad en fechas 27/05/2016, 30/05/2016 (con entrega de parte de baja), 1/06/2016, 8/06/2016 (con entrega de parte de alta y derivación a psicología consulta general).

Según informe de 9/12/2016 de Dña. Ofelia , psicóloga clínica, "acudió a la consulta de psicología de la USM Rafal Nou en octubre de 2016 derivada por su m.a.p. para valoración por sintomatología mixta ansiosa depresiva reactiva. Tras la primera valoración se objetiva la no presencia de clínica afectiva mayor, si labilidad emocional la descripción de los acontecimientos sucedidos en ámbito laboral, apetito conservado, sueño fragmentado de manera ocasional, no aislamiento social, reacción de adaptación que ha ido remitiendo, con tendencia a la rumiación de la situación, todo ello comprendido como una reacción adaptativa normal ante la situación adversa vivida. Ha sido vista en dos ocasiones, siendo dada de alta en noviembre de 2016 al valorarse que presenta recursos personales de afrontamiento favorables para hacer frente a la clínica que pueda aparecer de manera adaptativa al proceso judicial en el que está inmersa".

VIGÉSIMOSÉPTIMO.- Es de aplicación el III Convenio colectivo de Acciona Airport Services S.A., registrado y publicado mediante Resolución de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo (BOE núm. 281 de 20 de noviembre de 2014).

VIGÉSIMO OCTAVO.- En el cumplimiento de las siete sanciones impuestas por la empresa a la trabajadora ésta dejó de percibir la cantidad de 4.491#42 euros.

VIGÉSIMO NOVENO.- Se han celebrado distintos actos de conciliación ante el TAMIB, en fechas 27/05/2016, 14/06/2016, 12/07/2016, finalizando con el resultado de sin acuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos han sido declarados probados como resultado de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de juicio, consistente en la documental aportada, la declaración en prueba de interrogatorio de las partes y la declaración testifical de D. Abel (abogado, instructor externo designado por la Comisión del Código de conducta de la empresa), D. Andrés (delegado de la empresa en Baleares), D. Jose Francisco (responsable de Recursos Humanos en Palma), D. Cosme (jefe del servicio de atención al pasajero de la empresa), Dña. María Rosa (miembro del Comité de Empresa), Dña. Edurne (compañera de la actora) y Dña. Sara (psicóloga).

El hecho primero resulta de los documentos 1 y 2 de la demanda y documentos 1 y 2 de la demandada; el hecho segundo de los documentos 3, 4, 6 y 9 de la demandada y documentos 10, 12 y 13 de la demanda; el hecho tercero de la declaración de la trabajadora y de D. Cosme , y de los documentos 11 de la demanda y 10 de la demandada; el hecho cuarto de los documentos 14 y 15 de la demanda; el hecho quinto de la declaración testifical del Sr. Jose Francisco ; el hecho sexto del documento 11 de la demandada; el hecho séptimo, de los documentos 16 de la demanda y 13, 14, 15, 16 y 17 de la demandada; el hecho octavo, de los documentos 18 y 19 de la demandada; el hecho noveno, del documento 17 de la demanda; el hecho décimo del documento 20 de la demandada; el hecho décimo primero del documento 21 de la demandada; el hecho décimo segundo del documento 22 de la demandada; el hecho décimo tercero del documento 24 de la demandada; el hecho décimo cuarto del documento 25 de la demandada; el hecho décimo quinto de los documentos 26 de la demandada, 12 a 15 de la actora y folio 225 de la actora; el hecho décimo sexto del documento 27 de la demandada; el hecho décimo séptimo del documento 28 de la demandada; el hecho décimo octavo del documento 29 de la demandada; el hecho décimo noveno del documento 30 de la demandada; el hecho vigésimo del documento 27 de la actora y del informe remitido por Acciona a los autos en fecha 4/11/2016; el hecho vigésimo primero del documento 22 de la actora; el hecho vigésimo segundo del documento 17 de la actora; el hecho vigésimo tercero del documento 12 de la demandada y 6 de la actora; el hecho vigésimo cuarto del documento 33 de la demandada y documento 2 de la actora; el hecho vigésimo quinto del documento 29 folio 202 de la actora; y el hecho vigésimo sexto de los folios 226 y siguientes de la actora.



No ha sido controvertido que la trabajadora practique la religión musulmana, ni que el uso del velo islámico (**hiyab**) sea un acto religioso.

Tampoco se ha controvertido que la trabajadora dejara de percibir de la empresa, en el cumplimiento de las sanciones, la cantidad total de 4.491#42 euros.

La empresa ha admitido no constarle la comunicación a los trabajadores del manual de imagen personal y uniformidad de mayo de 2015 (documento nº 5 demandada).

SEGUNDO.- En materia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas el apartado 2 del artículo 181 de la LRJS dispone que en el acto de juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Este precepto trae causa del artículo 179 LPL , el cual obedecía a una doctrina que desde antiguo viene manteniendo el Tribunal Constitucional en orden a la distribución de la carga de la prueba en este tipo de procesos, y que la STC 76/2010 expone de la forma siguiente: "la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal. Es sabido, sin embargo, que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (entre otras, SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre).

Bajo estas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de la prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido. Al empresario no se le impone la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la acreditación de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero , 188/2004 de 2 de noviembre , 38/2005 de 28 de febrero y 3/2006 de 16 de enero).

TERCERO.- La trabajadora, que presta servicios en el departamento de servicio al pasajero, y por tanto de cara al público, solicitó hacer uso del velo islámico como expresión de su sentimiento religioso, lo que inicialmente le fue autorizado por la empresa de forma provisional y después negado bajo la invocación de las exigencias de uniformidad y la imagen corporativa de la empresa para justificar dicha negativa. La trabajadora, aun así, manteniendo la comunicación con la empresa a los efectos de aclarar la situación, vino haciendo uso del velo islámico en distintas ocasiones, en resistencia a las instrucciones de la empresa que llegó a sancionarle hasta en siete ocasiones, lo que, en procedimiento de impugnación de dichas sanciones, nos habrá de llevar a efectuar la debida ponderación con el derecho fundamental a la libertad religiosa, a los efectos de determinar si estaban justificadas las medidas adoptadas por la empresa, por lo que se expondrá a continuación, en la medida en que, siendo el uso del velo una expresión de la libertad religiosa de la trabajadora, la empresa en ningún momento ha concretado perjuicio alguno en su imagen, siendo que a la actora se le ha autorizado por Aena el uso del velo en la fotografía de su tarjeta de identificación dado que no concurren tampoco motivos de seguridad.

La empresa no ha invocado una política de neutralidad religiosa, ni cualquier otro motivo que tuviera que ver con el modo de expresión de la creencia religiosa de la trabajadora o con la seguridad, alega simplemente que sus empleados en el departamento de atención al pasajero deben cumplir las normas de uniformidad que no permiten hacer uso de prendas o elementos distintos de los que ella misma proporciona, en defensa de una buena imagen corporativa; No ha invocado ni concretado, como ya se ha apuntado, perjuicio alguno. La trabajadora, frente a los argumentos de la empresa, 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 un uso riguroso del uniforme portando bolsos y zapatos no reglamentarios o mostrando un aspecto descuidado, con piercings o con tatuajes.



La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, surgida del entonces artículo 13 del TCE, identifica en su artículo 1º su objeto en el establecimiento de un "marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato", ciñendo su ámbito de aplicación en su artículo 3 a todas las personas, con respecto tanto al sector público como al privado, en relación, entre otros asuntos, a las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración. Aborda en su artículo 2 el concepto de discriminación de una manera amplia abarcando, además del acoso y las órdenes de discriminar, tanto una discriminación directa - definida como aquellos casos en los que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 -entre ellos la religión-, como una discriminación indirecta, entendida como aquellos supuestos en los que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular, entre otras, a personas con una religión o convicción.

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

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) el 10/12/1948 en París, recoge en su artículo 18 que:

"Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia".

El Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, adoptado por el Consejo de Europa en Roma el 4/11/1950, proclama en su artículo 9 que:

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

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

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tal y como fue adaptada el 11/12/2007 en Estrasburgo, recoge en el artículo 10 que:

"1-Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2-Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio". Y el Parlamento Europeo, en su informe sobre la situación de los derechos fundamentales en la UE (2012) (2013/2078 (INI)), Comisión de Libertades civiles, Justicia y Asuntos de Interior, Ponente Sr. Louis Michel, en el ámbito de los derechos específicos derivados de la Carta de los Derechos Fundamentales, punto 34, ha condenado todo tipo de discriminación o intolerancia, pidiendo a los Estados miembros que protejan la libertad religiosa o de creencia, incluida la libertad de las personas sin religión, reafirmando la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, de creer y de no creer, de practicar la religión elegida por cada uno y de cambiar de religión.

La Constitución de 1978, en concordancia con lo anterior, recoge en su artículo 16 que:

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

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



Y como señala el Tribunal Constitucional en la Sentencia 34/2011, de 28 de marzo de 2011, la libertad religiosa, en cuanto derecho subjetivo, "tiene una doble dimensión, interna y externa. Así, según dijimos en la STC 177/1996, de 11 de noviembre, la libertad religiosa "garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual" y asimismo, junto a la dimensión interna, esta libertad "incluye también una dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros" que se traduce "en la posibilidad de ejercicio, inmune a toda coacción de los poderes públicos, de aquellas actividades que constituyan manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso" (STC 46/2001 de 15 de febrero) tales como las que se relacionan en el artículo 2.1 de la LO 7/1986 de libertad religiosa, relativas, entre otros particulares, a los actos de culto, enseñanza religiosa, reunión o manifestación pública con fines religiosos, y asociación para el desarrollo comunitario de este tipo de actividades. Se complementa, en su dimensión negativa, por la prescripción del artículo 16.2 CE de que "nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias".

No puede negarse que la utilización del **hiyab** forma parte de la dimensión externa de la libertad religiosa de la trabajadora. Así lo ha defendido ella misma, se recoge en el certificado de la Federación Española de Entidades Religiosas Islámicas, y, en realidad, no se ha puesto en duda.

CUARTO.- El Tribunal Constitucional, en Sentencia 88/1985, de 19 de julio, aún en relación a la libertad de expresión, declaró que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros, el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1.a), y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de "feudalismo industrial" repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)".

Ciertamente se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el ámbito de las relaciones laborales, en el sentido de que, en particular, un cambio puramente fáctico -el de las ideas o creencias religiosas del trabajador- en cuanto que manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, no puede provocar la modificación del contrato de trabajo suscrito (STC 19/85, de 13 de febrero). Y en esta línea se dirigen algunas sentencias invocadas por la empresa como la STSJ País Vasco, Sala social, 1760/2013 de 15/10, referida a un supuesto de ausencias del trabajo antes de hora los viernes e indica textualmente que "el demandante asumió una jornada al contratarse y luego la pretendió modificar de propia mano, no asumiéndolo la empresa que sanciona, reitera la orden de mantener el horario los viernes y advierte de consecuencias de futuras sanciones de persistir en las vías de hecho los siguientes viernes. El demandante mantiene la conducta en los sucesivos pese a los cuatro requerimientos empresariales previos al despido, sin siquiera acudir a la jurisdicción en su caso para obtener el cambio de jornada"; también la STSJ Comunidad Valenciana, 3421/2000 de 11/09 en relación a ausencias del trabajo, o la nº 1675/1997 de 24/06.

Pero en este caso, 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 a la uniformidad en las normas a que pudieron acceder los trabajadores no se recoge la prohibición del uso del velo, ni se indica nada que apunte a dicha prohibición.

El artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE, apartado primero, prevé que "no obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado". Ahora bien, en este caso, no existe en la empresa una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos ni posicionamiento alguno al respecto.

Para la empresa es una cuestión meramente estética, que ciertamente tiene relevancia en cuanto expresión de su imagen, pues, como se afirmó en el acto de juicio por su representante y otros cargos, la empleadora no mantiene una política de neutralidad religiosa. Ahora bien, no se ha dicho en ningún momento que la actora mostrara un aspecto descuidado haciendo uso del velo, o que los colores del utilizado no fueran los del propio uniforme. En realidad, aun cuando la empresa, con sede en distintos países, afirmara que el uniforme utilizado



en Estados islámicos o con predominio de la religión musulmana incorporaba el **hiyab**, su uso ha generado aquí un rechazo que le ha llevado a mantener un pulso con la trabajadora en una dinámica de sanciones cada vez más graves, teniendo en cuenta que, de cara a la imagen de la empresa, sí puede resultar negativo en cambio el uso de un uniforme descuidado o sucio, o incompleto, o los cabellos despeinados, o tatuajes visibles y exagerados, o camisas arrugadas y con manchas, y la empresa no ha aportado documentación acreditativa de la imposición de sanción alguna al efecto. Tampoco ha invocado que el uso del **hiyab** por la trabajadora le causara perjuicio alguno.

QUINTO.- La libertad del individuo de manifestar su religión o convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás o, en palabras de nuestra Constitución, sean "necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley" (art. 16.1).

Esta reserva de ley la tiene en cuenta la Sala Tercera del TS, Sentencia de 14/02/2013 , al indicar que "la Constitución ha querido que la Ley y sólo la Ley pueda fijar los límites a un derecho fundamental. Los derechos fundamentales pueden ceder, desde luego, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo, y en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC 57/1994, de 28 de febrero , 18/1999, de 22 de febrero). La esencialidad de la ley y su insustituibilidad por cualquier otra fuente normativa para poder establecer el límite al ejercicio del derecho de libertad religiosa que entraña la prohibición que se cuestiona en el proceso, resulta así en nuestro marco constitucional inequívoca según esa sentencia". Además, añade esta Sentencia, "en cuanto a la relación entre el derecho fundamental y sus límites y al posible alcance de estos, es bueno acudir a la STC 20/1990, de 15 de febrero en la que podemos leer: "...queremos destacar la máxima amplitud con que la libertad ideológica está reconocida en el art. 16.1 de la Constitución , por ser fundamento, juntamente con la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, según se proclama en el art. 10.1, de otras libertades y derechos fundamentales...". Y más adelante: "d) Finalmente, hemos de recordar que, si bien es cierto que los derechos y libertades fundamentales no son absolutos -como recuerda la STC 159/1986, de 16 de diciembre -, "tampoco puede atribuirse dicho carácter a los límites a que ha de someterse el ejercicio de tales derechos y libertades".

Toda vez que, como dice esta Sentencia, "tanto las normas de libertad como las llamadas normas limitadoras se integran en un único ordenamiento inspirado por los mismos principios en el que, en último término, resulta ficticia la contraposición entre el interés particular subyacente a las primeras y el interés público que, en ciertos supuestos, aconseja su restricción". Hay pues un régimen de concurrencia normativa, no de exclusión "de tal modo que tanto las normas que regulan la libertad como las que establecen límites a su ejercicio vienen a ser igualmente vinculantes y actúan recíprocamente. Como resultado de esta interacción - añade esta Sentencia-, la fuerza expansiva de todo derecho fundamental restringe por su parte el alcance de las normas limitadoras que actúan sobre el mismo; de ahí la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales hayan de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos".

SEXTO.- El TEDH, Sección 4ª, caso Casilda y otros contra Reino Unido, Sentencia de 15 de enero de 2013 , en su valoración, razona que:

"79. El Tribunal recuerda que, como se consagra en el artículo 9, la libertad de pensamiento, conciencia y religión es uno de los fundamentos de una "sociedad democrática" en el sentido del Convenio. En su dimensión religiosa es uno de los elementos más importantes que conforman la identidad de los creyentes y su concepción de la vida, pero también es un bien preciado para ateos, agnósticos, escépticos e indiferentes. El pluralismo indisoluble de una sociedad democrática, que se ha ganado a lo largo de los siglos pagando un alto precio, depende de él (véase Kokkinakis contra Grecia, 25 de mayo de 1993 (TEDH 1993, 21) ap. 31, serie A núm. 260 A)". "80. La libertad religiosa es principalmente una cuestión de conciencia y pensamiento individual. Este aspecto del derecho establecido en el párrafo primero del artículo 9, de tener cualquier creencia religiosa y a cambiar de religión o creencia, es absoluto e incondicional. Sin embargo, como se establece también en el artículo 9.1, la libertad de religión comprende también la libertad de manifestar su creencia, solo y en privado, pero también para practicar en comunidad con otros y en público. La manifestación de una creencia religiosa puede adoptar la forma de culto, la enseñanza, la práctica y la observancia. El testimonio en palabras y hechos está vinculado con la existencia de convicciones religiosas (véase Kokkinakis (TEDH 1993, 21) citada, ap. 31 y también Leyla ahin contra Turquía GS (Prov 2005, 250659), núm. 44774/98, ap. 105, TEDH 2005 XI). Dado que la manifestación por una persona de su creencia religiosa puede tener un impacto en otras, los redactores del Convenio calificaron este aspecto de la libertad de religión en la manera establecida en el artículo 9.2. Este



segundo apartado dispone que cualquier limitación hacia una persona a manifestar su religión o creencia debe ser regulada por Ley y ser necesaria en una sociedad democrática en la consecución de uno o más objetivos".

"83. (...) Dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el Tribunal considera que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no".

Establece a continuación los principios generales en virtud del artículo 14 del Convenio ("el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación"), y en relación al caso de la Sra. Casilda , primera demandante (trabajadora de la compañía British Airways), sostiene que:

"89. No se discutió ante los tribunales nacionales y este Tribunal que la insistencia de la señora Casilda en llevar una cruz a la vista en el trabajo estaba motivada por su deseo de dar testimonio de su fe cristiana. Aplicando los principios establecidos anteriormente, el Tribunal considera que el comportamiento de la señora Casilda fue una manifestación de su creencia religiosa, en la forma de culto, práctica y observancia, objeto de protección por el artículo 9. 90. La Sra. Casilda estaba empleada por una empresa privada, British Airways. El 20 de septiembre de 2006 fue enviada de vuelta a su casa debido a su negativa a ocultar su cruz, incumpliendo el código del uniforme de la empresa. Poco más de un mes más tarde le ofrecieron un puesto administrativo que no requería llevar uniforme. Sin embargo, ella decidió no aceptar esta oferta y en su lugar permaneció en casa sin sueldo hasta el 3 de febrero de 2007, fecha en que British Airways modificó sus reglas respecto al uniforme y le permitió mostrar la cruz.

91. El Tribunal considera que la negativa de British Airways entre septiembre de 2006 y febrero de 2007 a permitir que la demandante permaneciera en su puesto mientras llevara una cruz a la vista constituía una injerencia en su derecho de manifestar su religión. Dado que la injerencia no era directamente atribuible al Estado, el Tribunal debe examinar si en todas las circunstancias, las autoridades del Estado cumplieron con su obligación positiva de conformidad con el artículo 9; en otras palabras, si el derecho de la señora Casilda a manifestar libremente su religión estaba suficientemente garantizado dentro del ordenamiento jurídico interno y si se mantuvo un justo equilibrio entre sus derechos y los de los demás.

92. Al igual que un gran número de Estados contratantes (véase el apartado 47 supra), el Reino Unido no tiene disposiciones legales específicas que regulen el uso de vestimenta y símbolos religiosos en el lugar de trabajo. La señora Casilda presentó demanda interna por daños y perjuicios por discriminación directa e indirecta en violación del artículo 3 del Reglamento de 2003 (véase el ap. 41 supra). El Tribunal Laboral aceptó que no tenía jurisdicción para considerar ninguna reclamación separada o independiente en virtud del artículo 9 del Convenio. La demandante pudo invocar el artículo 9 ante el Tribunal de Apelación, aunque ese Tribunal sostuvo que no había ninguna injerencia con sus derechos en virtud del artículo 9. Sin embargo, a pesar de los tribunales nacionales y la corte en el examen del caso de la señora Casilda , se centraron principalmente en la denuncia sobre el trato discriminatorio, es evidente que la legitimidad del código del uniforme y la proporcionalidad de las medidas adoptadas por British Airways en relación con la señora Casilda fueron examinadas en detalle. El Tribunal no considera, por tanto, que la falta de una protección específica en la legislación interna signifique en sí misma que el derecho de la demandante a manifestar su religión mediante el uso de un símbolo religioso en el trabajo estuviera insuficientemente protegido.

93. Al examinar la proporcionalidad de las medidas adoptadas por British Airways para imponer su código de uniforme, los jueces nacionales en cada nivel de jurisdicción coincidieron en que el objetivo del código es legítimo, es decir, comunicar una cierta imagen de la empresa y promover el reconocimiento de su marca y su personal. El Tribunal laboral consideró que la obligación de cumplir con el código era desproporcionada, ya que no distinguía un objeto utilizado como un símbolo religioso de una pieza de joyería utilizada exclusivamente por motivos decorativos. Esta conclusión fue revocada en apelación ante el Tribunal de Apelación, que declaró que British Airways había actuado de forma proporcionada. Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal de Apelación se refirió a los hechos del caso según lo establecido por el Tribunal laboral y, en particular, a que el código de uniforme había estado en vigor durante algunos años y no había causado ningún problema conocido a la demandante ni a cualquier otro miembro del personal; que la señora Casilda interpuso una reclamación formal, pero luego decidió acudir al trabajo, mostrando su cruz, sin esperar los resultados de la reclamación; que el tema fue examinado en profundidad por British Airways, una vez que hubo presentado la queja, incluyendo un proceso de consulta y dando lugar a una relajación del código de vestimenta para permitir el uso de símbolos religiosos visibles; y que se ofreció a la señora Casilda un puesto administrativo con idéntica remuneración durante este proceso y que en febrero de 2007 fue restituida en su antiguo trabajo.



94. Está claro, en opinión del Tribunal, que estos factores se combinaron para mitigar la magnitud de la injerencia sufrida por la demandante y deben tenerse en consideración. Por otra parte, al medir la proporcionalidad de las medidas adoptadas por una empresa privada respecto de sus empleados, las autoridades nacionales, en particular de los tribunales, actuaron dentro de un margen de apreciación. Sin embargo, en este caso, el Tribunal ha llegado a la conclusión de que no se alcanzó un justo equilibrio. Por un lado, estaba el deseo de la señora Casilda de manifestar sus creencias religiosas. Como se ha señalado anteriormente, este es un derecho fundamental: porque una sociedad democrática sana debe tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad; pero también debido al valor que tiene para un individuo que ha hecho de la religión un principio fundamental de su vida, el poder comunicar esa creencia a otros. En el otro lado estaba el deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal considera que, aunque este objetivo era sin duda alguna legítimo, los tribunales nacionales le concedieron demasiado peso. La cruz de la señora Casilda era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial.

95. El Tribunal, por tanto, concluye que, en estas circunstancias donde no hay ninguna prueba de invasión real de los intereses de terceros, las autoridades nacionales no protegieron de manera suficiente el derecho de la primera demandante a manifestar su religión, vulnerando la obligación positiva de conformidad con el artículo 9. A la luz de esta conclusión, no considera necesario examinar por separado la queja de la demandante en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9".

SÉPTIMO.- Como razona la STSJ de Baleares, Sala Social, de 9/09/2002, fundamento jurídico segundo, "no existen derechos ilimitados y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe por ello que ceda si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas. Aunque la sentencia no lo consigne, de manera sorprendente, entre los que declara probados, es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad (fol.

14). Usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20.1 del ET) y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados (art. 16.1 CE , desarrollado por la LO 7/1980, de 5 de julio); derecho fundamental que, como recuerda la reciente STC 154/2002, de 18 de julio , incluye, junto a la garantía de la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, de un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, una "dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros (SSTC 19/1985, FJ2 ; 120/1990, FJ10 y 137/1990 , FJ8)".

Un conflicto de las características del que aquí se examina no admite una solución única. Dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador a que le obligan sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos. En el caso de autos, no consta -y la demandada ni tan sólo lo alega-, que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio. Y así debe de ser, ya que está probado que la empresa vino consintiendo durante años que el actor se cubriera con gorra, sin que haya explicado, ni siquiera mínimamente, a qué responde su reciente y brusco cambio de actitud y su actual intolerancia. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana pues en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector público y puede que, por ello, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales".

OCTAVO.- En razón de todo lo expuesto, 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, como informó el Ministerio Fiscal en trámite de conclusiones, dejando por ello sin efecto las sanciones impuestas, basadas en el artículo 64 del convenio colectivo, por falta leve ("falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido"), por falta grave ("las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados"), y por falta muy grave ("la indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores"), y en razón de los mismos hechos.

El artículo 183 de la LRJS dispone, apartados 1º y 2º que: "1-Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2-El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

Como consecuencia de lo anterior, es procedente reconocer

a la trabajadora el derecho a ser restituida en los importes dejados de percibir a consecuencia de las sanciones -4.491#42 euros- así como el derecho a una indemnización, en razón de los días invertidos en los períodos de incapacidad temporal cursados, y días invertidos hasta la fecha del alta por psicología, en total 7.892 euros, conforme el siguiente desglose:

-2.912 euros por los 56 días invertidos en los dos períodos de incapacidad temporal, en razón de 52 euros día, tomando en consideración la tabla 3.B (perjuicio personal particular que incluye la indemnización por perjuicio básico), en razón de lo dispuesto en los artículos 137 y 138 de la Ley 35/2015 de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, toda vez que conforme el punto 5 del artículo 138 "el impedimento psicofísico para llevar a cabo la actividad laboral o profesional se reconduce a uno de los tres grados precedentes".

-4.980 euros, por los 160 días invertidos hasta el alta por psicología, en razón de 30 euros día, como perjuicio personal básico.

Se han tenido en cuenta el informe médico forense y el informe de la psicóloga clínica del IB-Salut, aplicando el baremo y criterios de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, lo que ha sido aceptado por las partes, sin añadir ninguna otra cantidad por perjuicio moral al estimar que ya está incluido en la indemnización fijada.

Los intereses por mora procesal no necesitan ser objeto de expresa condena, y no se procedente la imposición a la empresa de una multa por temeridad o mala fe, que no se advierten dada la complejidad del conflicto suscitado, ni la condena en costas.

NOVENO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación de acuerdo con lo establecido en el artículo 191 de la LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por Dña. Daniela contra la entidad Acciona Airport Services S.A.U., debo DECLARAR y DECLARO la existencia de vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa de la Sra. Daniela (artículo 16 de la Constitución), y consiguientemente la nulidad de las sanciones impuestas por la empresa en fechas 30/04/2016, 1/05/2016, 3/05/2016, 10/05/2016, 20/05/2016, 11/06/2016 y 13/07/2016, ORDENANDO a la empresa el cese inmediato de la actuación contraria a dicho derecho fundamental y el restablecimiento de la actora en la integridad de su derecho y reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, con la restitución de las retribuciones dejadas de percibir en cuantía de 4.491#42 euros y el abono de la indemnización por los daños y perjuicios causados, calculada en 7.892 euros.



Notifíquese a las partes esta resolución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer **recurso suplicación** ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que deberá anunciarse dentro de los **cinco días** siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado, graduado social colegiado o representante ante este Juzgado dentro del indicado plazo. Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300 euros en el Banco Santander en la cuenta "Depósitos y consignaciones del Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 0464000065 (Nº EXPEDIENTE 4DÍGITOS) (AÑO 2 DÍGITOS) . El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso. Al propio tiempo será indispensable que el recurrente que no gozara del beneficio de justicia gratuita acredite al anunciar el recurso de Suplicación haber consignado en la cuenta abierta a nombre del Juzgado de lo Social nº 1 la cantidad objeto de la condena pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista y su duración indefinida en tanto por este Juzgado no se autorice su cancelación. La acreditación se hará mediante presentación del resguardo de la consignación en metálico o en su caso, el documento de aseguramiento. De no anunciarse el recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Así por esta Sentencia, de la que se unirá certificación a las actuaciones originales para su notificación y cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada la anterior resolución, en el día de su fecha, por el Juez que la ha dictado, estando celebrando audiencia pública, doy fe.