



## Derecho Sanitario

# Justicia europea y velo islámico

OFELIA DE LORENZO APARICI

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, acaba de dictar una sentencia en la que respalda la prohibición del uso del velo islámico en el lugar de trabajo, al estudiar que no puede considerarse como una discriminación directa por motivos religiosos, sino que constituye una expresión de la libertad de empresa, viendo legítimo que una empresa privada vete el uso de signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas para ofrecer una imagen neutra ante sus clientes.

En España, la posibilidad de una legislación general sobre la limitación del velo islámico en lugares públicos es difícil, al reconocer la Constitución el derecho a la propia imagen, en su artículo 18.1: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y a la libertad religiosa". Con la única limitación de preservar el orden público en sus manifestaciones. La observancia de estos derechos, en contraposición con otros principios constitucionales, el respeto a los derechos de los demás y el funcionamiento de los servicios e instituciones públicas, puede, no obstante, hacer viables legislaciones limitadas a espacios y circunstancias. Así, diferentes ayuntamientos y centros docentes han establecido normas en su ámbito, generando, en ocasiones, conflictos que la Administración Pública ha tratado



de resolver por vías posibilistas. En todo caso, el establecimiento de normas generales corresponde al legislador. Y las normativas limitadas a empresas o en su caso instituciones sanitarias a los responsables en cada uno de los ámbitos.

Que es el caso de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que avala que las





empresas privadas prohíban a sus empleados lucir velo islámico en el lugar de trabajo, siempre que la normas internas de indumentaria afecten a cualquier símbolo religioso, filosófico o político y no solo a las personas de una confesión en particular.

"La prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones".

Sin embargo, la sentencia advierte de que esa norma debe aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de sus convicciones religiosas.

"La prohibición del uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas es apta [...] siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática", advierte la institución. "En particular cuando solo atañe a los trabajadores que están en contacto con los clientes".

No obstante, el TJUE asegura que los jueces nacionales deben certificar que la norma interna de la empresa se aplica en la práctica y no solo en casos puntuales.

La Organización Médica Colegial (OMC), tuvo oportunidad de estudiar este tema a través de la Comisión Deontológica Central, llegando a la conclusión de que el velo islámico, en cualquiera de sus modalidades, no tiene limitación alguna en el orden general de nuestra legislación. Si bien pudieran establecerse limitaciones restringidas en normas referentes al orden interno de los centros asistenciales, al igual que sucede en otras instituciones.

Igualmente señaló el requisito de constatar la identidad para la recogida de datos semiológicos, así como la necesidad igualmente de la consideración del hecho asistencial como acción comunicativa, en el que el acto médico define la necesidad de contemplar el rostro del enfermo por parte del médico.

No obstante la sentencia el pañuelo islámico no es un símbolo religioso, aunque el burka y otras prendas que no permiten conocer la identidad de los portadores tienen por objeto último una mal entendida pureza de la mujer, no dejando de ser una costumbre, de simple moda o con un trasfondo moral, pero no doctrinal, que permitirá utilizando esta doctrina se pueda pedir la prohibición de otros símbolos realmente religiosos.

En España, no existe jurisprudencia de tribunales superiores sobre el uso de símbolos religiosos en el trabajo. La cuestión podría cambiar tras los fallos del TJUE. Solo un Tribunal de Palma había fallado en febrero pasado en favor de una empleada de Acciona, que había sido advertida sobre llevar el *hiyab* durante su horas de trabajo en un mostrador de facturación del aeropuerto de esa ciudad balear.

Sentencia:

<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030es.pdf>

**DIRECTORA DEL ÁREA JURÍDICO CONTENCIOSO  
DEL BUFETE DE LORENZO ABOGADOS.**

**PARA CONTACTAR:**

**ODLORENZO@DELORENZOABOGADOS.ES**