

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aquí](#)



Buenos Aires, martes 20 de marzo de 2018

Nº 4231



Inusitada extensión del derecho al culto religioso y la libertad de conciencia.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, sentó jurisprudencia en un particular conflicto, otorgando una inusitada extensión del derecho al culto religioso y la libertad de conciencia.

La sentencia se dictó en la causa "*Belotto, Rosa E. contra Asociación Bancaria*" y lleva fecha del 3 de diciembre de 2014.

El conflicto

La trabajadora debía cumplir tareas del tipo definido en el convenio colectivo de UTEDYC, en jornadas de 8 horas diarias o 48 semanales, en horario corrido o cortado, "...en cualquiera de los turnos diurnos o nocturnos que efectúa la empleadora conforme a sus necesidades y conveniencias...".

El 26 de diciembre de 2002, la dependiente requirió a su empleadora que se le fijara siempre como día franco el sábado, aduciendo que -en razón de que su religión se lo

prohíbe- no podía trabajar ese día de la semana.

Éste fue el inicio de un intercambio de cartas documento donde la empleada, por su parte, reiteraba su solicitud (denunciando que, al no avenirse la empleadora a su reclamo, se violaba tanto su libertad religiosa como derechos fundamentales amparados por la legislación nacional y tratados internacionales) y la patronal, por la suya, ratificaba su negativa aduciendo, sin que ello implicara falta de respeto a su creencia religiosa o violación de su libertad de conciencia, que los días sábados (de la temporada veraniega, que es la del contrato) resultan ser los de más actividad en el hotel.

Cuando las ausencias de la demandante los días sábados se sumaron, la patronal le aplicó, progresivamente, distintas medidas disciplinarias (amonestación, apercibimiento y suspensiones cada vez más graves).

Por considerar que tales sanciones (aplicadas por no concurrir a trabajar los días sábados, en cumplimiento de preceptos religiosos) eran ilegítimas, temerarias y discriminatorias, la trabajadora se consideró despedida el 10 de febrero de 2004.

En el juicio se acreditó que durante la primera época de la relación laboral la trabajadora no pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, pero sí que, en los últimos tiempos de esa relación, había adscrito a tal culto. Para los practicantes de esta fe, por mandato bíblico no les está permitido laborar desde la puesta del sol de los días viernes hasta la puesta del sol de los sábados.

El tribunal no tuvo en cuenta el hecho de que la trabajadora se incorporase al culto adventista mucho después de haber iniciado la prestación de servicios: tal adscripción se remonta al año 2002, mientras que la fecha registrada de ingreso al empleo corresponde a enero de 1988.

Tampoco consideró que no hay una normativa particular destinada a los adeptos de la Iglesia Adventista, a diferencia de lo que ocurre con otras colectividades para quienes se señalan fechas específicas o días preceptivos para celebraciones, conmemoraciones, etc. (son ejemplos las leyes 24.571, 24.757, 25.151 y 26.199, sin contar con las tradicionales fechas del calendario católico).

No hay, en concreto, una regla específica que consagre el derecho, para los cultores de la fe adventista, a no prestar tareas los días sábados o que imponga la obligación a un empleador de no exigirlos.

No obstante ello, la Corte consideró que la posición de la trabajadora, al declararse injuriada por las sanciones que le fueran impuestas, al denunciar el contrato de trabajo y considerarse indirectamente despedida, resultó justificada, condenando a la empresa demandada a pagar las indemnizaciones reclamadas.

El fallo fue suscripto por los doctores Juan Carlos Hitters, Héctor Negri, Hilda Kogan, Eduardo Julio Pettigiani y Eduardo De Lazari.

Consultorio Liquidación de Sueldos

Simplificación Registral – Empleadores: ¿cuál es el plazo para anular un alta temprana?

Cuando no se concrete la relación laboral que originó la comunicación de alta en el registro, el empleador deberá anularla. Dicha anulación deberá efectuarse hasta las 24 horas, inclusive, del día informado como de inicio de la relación laboral.

Cuando la jornada laboral esté prevista iniciarse desde las 17 horas en adelante, este plazo se extenderá hasta las 12 horas del día siguiente.

Asimismo, la relación laboral que se inicie un día inhábil administrativo, podrá ser anulada desde las 12 horas del primer día hábil siguiente.

Fuente: RG AFIP 2988/2010, art. 9

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)