

EL USO DE SIMBOLOGÍA RELIGIOSA EN EL TRABAJO¹

Por Mariela Inés Laghezza y Carolina Santostefano. Ponencia presentada en las V Jornadas de Jóvenes Investigadores en Derecho y Ciencias Sociales 2017. Instituto de Investigaciones “Ambrosio L. Goija”. Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, los días 18, 19 y 20 de septiembre de 2017 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

“La libertad, donde quiera que haya existido como realidad tangible, ha estado siempre limitada espacialmente... la libertad sólo es posible entre iguales”. Hannah Arendt

I. Introducción

A más globalización, más migración. Con el actual proceso de mundialización, las fronteras son porosas para el capital especulativo, la tecnología y la información.

Sin embargo, las migraciones presentan sus particularidades a la hora de desplegarse. En primer lugar, la mayor parte de ellas no son libres, son forzadas.

La diversidad cultural ha ingresado al centro de los debates teóricos acompañando los actuales procesos de conexión global y la “multiplicación de relaciones interculturales en la cotidianeidad del mundo contemporáneo”². Los modos en que conceptualizamos la diversidad los encontramos en las relaciones entre “nosotros” y “los otros”.

Por un lado, ciertos cambios en el fenómeno migratorio han generado una mayor pluralidad religiosa en nuestro continente, más allá de la tradición judeo-cristiana, lo cual lleva consigo la necesidad de afrontar un modo distinto de concebir la expresión externa del sentimiento religioso y, sobre todo, de entender cuál es el lugar que la religión ha de ocupar en el espacio público/privado así como la dinámica apropiada de sus relaciones en esos ámbitos.

Varios países con poblaciones migrantes importantes han entablado entre sí un debate sobre su experiencia acerca del multiculturalismo y de las políticas adoptadas al respecto.

En el presente trabajo analizaremos, en el marco del respeto a los Derechos Humanos, el debate en el que se plantean cuestiones fundamentales atinentes a la identidad nacional, los valores individuales, la libertad religiosa y el derecho a la imagen en el seno de las relaciones laborales conjugadas con la facultad de dirección del empleador.

¹ Por Mariela Inés Laghezza y Carolina Noemí Santostefano.

² GRIMSON, A. (2015). Los límites de la cultura. Buenos Aires, Ed. S. XXI

II. La manifestación de la religión en el ámbito laboral

En algunos credos, la identidad religiosa se manifiesta en la vestimenta. Para quienes la profesan tiene un carácter obligatorio.

La religión o las convicciones, para quien las profesa, constituyen uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida. Por ello, la libertad de religión o de convicción es uno de los derechos protegidos en el ámbito de los derechos humanos. Así, la normativa internacional de los derechos humanos, consagra el derecho a la libertad religiosa tanto a nivel convencional: art. 18 PIDCyP; 12 CADH, (todos los que vinculan a la Argentina), 9 del Convenio Europeo para la Prevención de los Derechos Humanos y las Libertades fundamentales, Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, cuanto consuetudinario: arts. 18 DUDH, 3 DADDH; Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la Religión o en las Convicciones, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981.

¿De qué se trata la libertad religiosa? Se trata de tener y conservar la religión o las creencias, la de cambiarla y la de manifestarla, individual o colectivamente.

Resulta interesante que la Declaración de 1981 refiere expresamente a las conductas de particulares, lo que no puede entenderse como imponiendo obligaciones directamente a las personas privadas, aunque sí poniendo a cargo de los Estados la diligencia debida para que esta discriminación no tenga lugar o, de producirse, sea considerada una violación de derechos humanos.

Para la Convención, "intolerancia y discriminación basadas en la religión o las convicciones" es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Conforme lo expuesto, la manifestación de la religión en el ámbito privado, y la consiguiente obligación del Estado de generar una acción positiva al respecto, incluye la tolerancia de la manifestación exterior de una persona respecto de su convicción religiosa incluso dentro del marco de una relación privada laboral.

En este contexto, como derecho inherente a la manifestación exterior de la libertad de religión se encuentra el *derecho de imagen del trabajador*. Para que el mismo no resulte lesionado por el empleador, se deben verificar las distintas fases existentes dentro del contrato de trabajo, las que en este trabajo exhibimos en dos oportunidades bien marcadas.

II.A. Fase de selección de personal

Las empresas buscan trabajadores que proyecten la imagen de la empresa (o, al menos, la imagen que la empresa quiere transmitir). En esta etapa, el trabajador puede quedar expuesto a un alto riesgo de sufrir discriminación en el acceso al empleo.

Entonces, se produce un conflicto entre la libertad del empresario (en cuyas facultades de organización interna se encuentra la libre elección de los trabajadores que considere adecuado), y el derecho del trabajador a no sufrir discriminación.

Determinar cuándo se está ante una situación de discriminación y cuándo no, dependerá de analizar los siguientes factores:

1) Apariencia física del trabajador: tendremos que sospechar que puede existir discriminación cuando la imagen de la persona produce rechazo en la sociedad, o bien porque proyecta la imagen de una determinada cultura que no goza del respeto de la sociedad.

En nuestro análisis de estudio, resulta evidente que la imagen de alguien que porte motivos religiosos pertenecientes a una religión distinta del empleador puede suscitar a este rechazo, en cuyo caso la discriminación se produciría, no en atención a la apariencia del trabajador, sino a causa de su religión o convicciones.

2) Méritos que acredite el trabajador: en atención a este criterio, se debe decir que, en principio, existirá discriminación si la empresa no selecciona a un candidato cuya imagen pueda suscitar rechazo, en favor de otro que acredite menos méritos en su trayectoria profesional.

3) Importancia de la apariencia física del trabajador para la empresa: es evidente que la imagen del trabajador proyectará la imagen de la empresa en aquellas cuya actividad consista en un servicio prestado de cara al público.

En esta etapa tenemos que analizar qué alcance cabe dar a la discriminación por motivos religiosos para poder juzgar la existencia de conductas discriminatorias.

No todas las discriminaciones por motivos religiosos podrían considerarse reprochables, “ya que la necesidad de cohesión o la conveniencia de pertenecer a determinado colectivo podría justificar que altos puestos en entidades religiosas benéficas, como Cáritas o Amia en nuestro país, sean ejercidos por practicantes de cada religión; en cambio, esta justificación no podría mantenerse en otros ámbitos, como los académicos,

donde la discriminación por motivos religiosos no sería aceptable ya que el criterio preponderante debería construirse en torno a la formación y a la experiencia”³.

II.B. Durante la ejecución del contrato de trabajo

Los trabajadores pueden sufrir atentados en su derecho a la imagen no sólo en momentos anteriores a la concertación del contrato de trabajo, como ya se ha visto, sino también, y sobre todo, durante la ejecución del mismo.

Este derecho (expresar su religión a través de su imagen), se le reconoce a toda persona incluso dentro del ámbito privado del contrato de trabajo. Sin embargo, su expresión puede sufrir un menoscabo como consecuencia de la subordinación jurídica del trabajador. La problemática que se plantea cuando los derechos y libertades fundamentales de las personas se ejercen en el ámbito del trabajo es la posibilidad de que entren en colisión con las prerrogativas que el orden jurídico le reconoce a los empleadores. El hilo de oro se centra, en sí se puede, en ejercicio de esa libertad, imponer por sobre la elección de la vida privada del trabajador. ¿Puede un empleador imponer un código de vestuario? ¿puede el empleador eliminar la utilización de simbología religiosa?

III. ¿Constituye discriminación el cercenamiento del uso de vestimenta o simbología religiosa?

El resultado de todo esto, en términos laborales, no deja de suscitar algunas perplejidades. Por ejemplo, “no podría excluirse a alguien del cargo de sacristán por ser judío practicante, ni de cuidador de una sinagoga por ser ferviente musulmán; no podría impedirse a un señor bajito y grueso optar al cargo de bailarina clásica ni privarse de empleo a un cuadripléjico. Romper un noviazgo por invalidez sobreviviente de la contraparte obligaría al discriminador a contraer matrimonio con la persona afectada. Es claro que estos ejemplos son exagerados, pero solo tienen por objeto destacar que, a menudo, las declaraciones de derechos contienen un énfasis político que la aplicación práctica obliga a reexaminar frente a circunstancias que, en el calor de la defensa de los derechos, no llegan a vislumbrarse”⁴.

³ FERNANDEZ, L. (2011), “Despido discriminatorio”, en Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, (año II, número 2).

⁴ “CAMUSSO MARCELO ALBERTO C/ BANCO DE LA NACION ARGENTINA S/ JUICIO SUMARISIMO” JUZGADO N° 11, Sentencia N° 91189 .Voto Dr. Guibourg

Lo esencial es que se respeten los principios fundamentales de no discriminación en el trabajo y que nadie sea objeto de discriminación por razón de su identidad o por manifestar su religión a través de su imagen.

En materia de religión, como causa concreta de discriminación, es fundamental adoptar definitivamente dicha premisa con objeto de avanzar en la protección del derecho de libertad religiosa a través del principio de igualdad y de no discriminación en el empleo. Esto es así, porque, la libertad religiosa incluye el derecho a exteriorizar las creencias que se profesan a través de ritos y vestimentas que le son propios.

En los conflictos que surgen como consecuencia del uso de vestimentas religiosas en el trabajo, aspecto concreto sobre el que queremos reflexionar aquí, encontramos que, con carácter general, estos se pueden analizar desde la perspectiva de dos derechos fundamentales distintos: el derecho de libertad religiosa y el derecho a la propia imagen.

Queremos advertir la perspectiva errónea que conlleva -y las consecuencias que produce- desviar el análisis de las causas que realmente fundamentan el trato desigual, es decir la violación del derecho a la libertad religiosa, para centrarlo con carácter exclusivo en derechos del trabajador que, aun resultando afectados, no son el verdadero núcleo del conflicto, como es el derecho a la propia imagen.

Esta perspectiva es esencial si queremos construir un marco de protección común de los derechos fundamentales.

Por tanto, en los conflictos originados por vestimentas religiosas en el trabajo, no se debe desvirtuar la protección, introduciendo el derecho del trabajador o trabajadora a la propia imagen, ya que son las connotaciones religiosas el verdadero motivo de la discriminación. Y ello es así porque, si bien es el legítimo ejercicio del derecho a la propia imagen lo que puede fundamentar el llevar determinadas vestimentas con connotaciones religiosas al trabajo, es más que probable que el trato desfavorable se produzca por asociar esas prendas a una determinada religión, siendo esta, en realidad, la causa de discriminación.

En consecuencia, estructurar la tutela en estos supuestos únicamente sobre el derecho a la propia imagen podría suponer excluir la protección que otorga el derecho a la expresión de la libertad religiosa.

IV. Libertad religiosa en las relaciones laborales

El derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales se inserta en la problemática que surge del ejercicio de los derechos fundamentales denominados inespecíficos o de la ciudadanía en el marco del contrato de trabajo.

No existe ninguna controversia en cuanto a la libertad en el empleo de simbología religiosa en el ámbito público, pero cuando se trata de ámbitos privados regidos por un empleador en donde su poder de dirección y organización rige, existen dudas acerca de su permisibilidad.

Sin embargo, los derechos humanos y libertades fundamentales son derechos inherentes al individuo, e inciden también en el ámbito de las relaciones laborales. La celebración de un contrato de trabajo implica una prestación personalísima en la que la persona del trabajador está intrínsecamente implicada.⁵ Los derechos fundamentales no pueden restringirse sólo por el hecho de estar una persona inserta en una organización productiva ajena o por la posición jurídica del empleador como acreedor del trabajo, pues ello es desconocer el derecho de ciudadanía inherente a toda persona humana. Tal como lo expresa González García-Castro, “la formalización de una relación laboral no supone la conformación de un territorio inmune a la eficacia de los derechos humanos y libertades fundamentales, ni tampoco la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que le son ínsitos”.⁶

La verificación de los derechos fundamentales en el marco del contrato laboral encuentra apoyatura en la doctrina constitucionalista del *drittwirkung* o eficacia horizontal de los derechos y libertades fundamentales, que son ejercitables no solo frente a los poderes públicos, sino también en el ámbito de las relaciones privadas. Concluye el erudito que, “es por ello que los derechos de la persona se incorporan a la relación laboral, generándose lo que se ha denominado recomposición constitucional del contrato de trabajo.”⁷

Esta tesis en concreto, plantea que los derechos fundamentales son aplicables en las relaciones entre particulares, es decir, por la horizontalidad directa sin necesidad de mediar ninguna norma interpuesta y considera que los derechos fundamentales informan el concreto contenido de las cláusulas y conceptos generales del Derecho privado, como la buena fe, moral, buenas costumbres u orden público.

⁵ Dr. Guillermo García González-Castro. Revista LEX SOCIAL. *Libertad Religiosa y contrato de trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora*. (VOL. 6 núm 1, 2016, p. 328) Recuperado el 15/05/2017 de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1671/1348.

⁶ Ídem.

⁷ DEL REY GUANTER, S., “Notas sobre los derechos fundamentales inespecíficos y el contrato de trabajo en la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional”, *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, nº 4 (1998), p. 9. Cit en Dr. Guillermo García González-Castro. op. cit. 5.

Es decir que se acepta una operatividad de los derechos fundamentales en el ámbito privado, aunque más matizada dado la prevalencia del principio de autonomía de la voluntad y libertad negocial⁸. Si tenemos en cuenta que el horizonte a llegar es la superioridad ante todo de los valores de la libertad, justicia e igualdad, la existencia de algún grado de horizontalidad en las relaciones interindividuales deviene ineludible. Al respecto, en Suiza, el art. 35 de la Constitución federal de 18 de abril de 1999 ha acogido la tesis de la eficacia indirecta de los derechos fundamentales⁹. Transversalmente a la aceptación de esta tesis, dice *Vivas Tesón*, se encuentra la buena fe. De ahí que la doctrina de la *Drittwirkung* se torne casuística y deba ser resuelta judicialmente debiéndose precisar caso a caso y bajo las específicas circunstancias, la ponderación de conflictos de derechos e intereses que subyacen en la horizontalidad conforme a un *juicio de razonabilidad*.¹⁰

En la jurisprudencia regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), también ha construido una teoría sobre la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares señalando la importancia de la responsabilidad estatal por vía de la convalidación judicial. Asimismo, estableció que los tratados de derechos humanos consagran obligaciones de carácter objetivo y representan estándares de comportamiento dirigidos a la creación de un *ordre public* internacional. En su consideración, el carácter absoluto de la autonomía de la voluntad ya no puede ser invocado ante la existencia de normas del *jus cogens*, como son los derechos fundamentales previstos en la CADH. (*Blake c/ Guatemala*)¹¹. También, a este respecto, la CIDH en su Opinión Consultiva 18/03 (caso *Hoffman Plastic Compounds, 10 de mayo de 2002, México*) estableció la relación entre las normas de *jus cogens* y las obligaciones *erga omnes*. En este sentido, destacó que la multidireccionalidad es un rasgo que se puede predicar de todo el catálogo de derechos fundamentales de la Convención Americana.

Las relaciones iuslaboralistas y los derechos humanos. No se soslaya sin embargo, la complejidad de la cuestión cuando la coexistencia del poder organizacional de una empresa -receptado constitucionalmente- y los derechos fundamentales del trabajador (derecho a la intimidad, a la libertad religiosa y a la no discriminación por razones de sus creencias) en la adaptación de las condiciones de trabajo y en las denominadas empresas de

⁸ VIVAS TESÓN, Inmaculada. “La horizontalidad de los Derechos fundamentales”. Recuperado el 15/05/2017 de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5EQfLI3PKLoJ:www.derechocivil.net/esp/LA%2520HORIZONTALIDAD%2520DE%2520LOS%2520DERECHOS%2520FUNDAMENTALES.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=ar>

⁹ VIVAS TESÓN, op.cit. 8.

¹⁰ Op.cit 11.

¹¹ Op.cit.11. (p. 595).

tendencia o ideológicas o en lo referente a la seguridad y/o higiene en ámbitos específicos de trabajo.

Si bien debiera de abogarse por la actitud o conducta neutra o no confesional por parte del empresario, lo cierto es que la libertad religiosa cuenta con una dimensión positiva por la cual obliga a aquél a adoptar disposiciones a favor de su efectiva expresión.

En el ámbito europeo, se han configurado organismos, sistemas e instituciones supranacionales dirigidos al reconocimiento, protección y salvaguarda de los derechos internacionales. Uno de ellos es el *Consejo de Europa y del convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales* (CEDH/LF), primer instrumento vinculante de alcance internacional que transformó en obligaciones convencionales precisas muchos de los principios generales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). La formalización de este Convenio a nivel regional se dirige a lo que se ha denominado como fase de humanización del Derecho Internacional contemporáneo frente a las dificultades de adoptar consenso sobre derechos humanos y libertades fundamentales a nivel mundial, dado el enfrentamiento de ideologías e intereses.¹²

Entre los derechos de primera generación contenidos en el CEDH/LF, el art. 9 dispone literalmente que *“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”*. La libertad de pensamiento, de conciencia y religiosa, en términos del TEDH, conforma uno de los pilares “de una sociedad democrática en el sentido del Convenio. (...) Es una manifestación del pluralismo, conquistado a lo largo de los siglos, consustancial a nuestra sociedad”¹³.

Varios casos se presentaron ante el TEDH entre los que se encuentran los amparos planteados al Tribunal por las trabajadoras Nadie Eweida y Shirley Chaplin sobre las restricciones impuestas por sus empresas sobre el uso de llevar una cruz visible alrededor del cuello. *Nadie Eweida* practicante del cristianismo copto y trabajadora de la compañía aérea British Airways, comenzó a llevar una cruz a la vista, entendiéndola como signo de compromiso con su fe. Por su parte, la compañía, había introducido una guía que establecía reglas detalladas sobre el nuevo uniforme que había adoptado, incluyendo un apartado

¹² DÍEZ DE VELASCO VALLEJO, M., *Instituciones de Derecho Internacional Público*, Tecnos, Madrid, 15ª edición, 2005, pp. 64-66. Cit en Dr. Guillermo García Gonzalez-Castro. op.cit. 5.

¹³ Sentencia del TEDH de 25 de mayo de 1993 (caso Kokkinakis contra Grecia). Revista LEX SOCIAL. *Libertad Religiosa y contrato de trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora*. (VOL. 6 núm 1, 2016, p. 331) Recuperado el 15/05/2017 de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1671/1348

sobre accesorios femeninos: en donde se detallaba que “*Cualquier accesorio o prenda de vestir que el empleado, por motivos religiosos, esté obligado a llevar, debe en todo momento estar cubierto por el uniforme.*” Nadia Eweida se negó a quitarse o esconder la cruz, siendo suspendida de empleo y sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme. Con aparente identidad en los hechos, pero con muy distinta trascendencia, se encuentra el caso de *Shirley Chaplin*, cristiana practicante y enfermera de un hospital público. El hospital contaba con una política de uniformes que establecía, con el fin de minimizar el riesgo de infección cruzada, la obligación del personal de reducir al mínimo el uso de joyería. De usarlo, debería previamente plantearlo ante su superior jerárquico, el cual no debía denegar su aprobación de manera injustificada. La solicitud de Shirley Chaplin para poder llevar un collar con la cruz le fue denegada por la empresa debido a que su utilización podía ser causa de eventuales lesiones a los pacientes, suponiendo además un riesgo para la salud y la seguridad por el eventual contacto que dicho elemento pudiera tener con heridas abiertas u otros órganos.

El TEDH el 15/01/13 dicta sentencia en la que resuelve ambos casos. En lo que respecta a su dimensión externa, señaló que ésta se encuentra sujeta a eventuales límites que resultan necesarios 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.¹⁴ En el caso de Eweida, el TEDH entendió que la medida empresarial produjo una injerencia desproporcionada en el derecho de la trabajadora a manifestar su religión. Sin embargo, en el caso de Shirley Chaplin, consideró lo contrario por la relevancia de intereses generales y de terceros necesarios en una sociedad democrática.

En otro caso en orden a la educación pública, Lucía Dahlab contra Suiza, profesora en una escuela primaria de carácter público en Ginebra, presentó demanda ante el TEDH porque no le permitían el uso del *hijab* en su puesto de trabajo. El TEDH (15/02/01), consideró que la restricción resultó justificada por el *principio de neutralidad educativa pública y en el de laicidad del Estado*.

Sin perjuicio de ello, se ha señalado que resulta discutible esta interpretación del principio de laicidad puesto que la *laicidad* entendida como neutralidad debería impulsar que los estudiantes pudieran ver las mismas expresiones de pluralismo religioso que encuentran en la sociedad en la que viven¹⁵.

¹⁴ op. cit. 5.

¹⁵ MARTINEZ-TORRÓN, J., “La cuestión del velo islámico...”, cit., p. 94. Cit en Dr. Guillermo García Gonzalez-Castro. op.cit.5.

En España, el Juzgado de lo Social número 1 de Palma se ha pronunciado en sentido contrario y avaló el uso del *hijab* en el trabajo, al dar la razón a una empleada que demandó a la empresa “Acciona”. Ana Saidi Rodríguez denunció a la compañía cuando sus jefes le impidieron atender al público en los mostradores de facturación del aeropuerto de la capital con el pañuelo en la cabeza. La jueza Pilar Ramos consideró que la prohibición, ejercida bajo el argumento de cuidar la neutralidad y el laicismo en la estética de la compañía, vulneraba el derecho de esta ciudadana a la libertad religiosa.

V. Conclusión

El actual proceso de migración, está generando acciones concretas por parte del Estado Argentino para su adaptación. Por ejemplo, el “Programa Especial de Visado Humanitario para Extranjeros afectados por el conflicto de la República Árabe de Siria”, se presenta como una oportunidad para el foráneo que viene hoy, para quedarse mañana.

Las cuestiones relacionadas con el uso personal de simbología religiosa tienden a ser cada vez más abundantes en la realidad judicial, sobre todo europea. Este hecho se debe, en gran medida, aunque no exclusivamente, a los conflictos que se plantean entre la legislación de ciertos países y la decisión de muchas mujeres musulmanas de llevar determinadas prendas, distintivas y muy visibles, que ocultan parte de sus rasgos físicos de su cabeza o su rostro (*hijab, chador, nikab, burka, etc.*) y que (según su interpretación), resultan de utilización moralmente obligatoria para una mujer cumplidora de los preceptos del Islam.

El respeto de la libertad religiosa, es una cuestión política. La religión también es cuestión de Estado en los que el fenómeno migratorio, ha permitido el crecimiento de comunidades con alto grado de prácticas religiosas. En estos contextos, el debate de la convivencia de múltiples religiones plantea conflictos en términos de derechos en pugna.

La definición lingüística, para establecer a qué habrá de llamarse religión, y la medida de la tolerancia esperable, para definir qué prácticas relativas a cada religión habrán de ser consideradas admisibles, resultan otras de las cuestiones que deberíamos analizar.

El modelo de sociedad multiétnica y multicultural que nos plantea el siglo XXI posiblemente nos enfrente en poco tiempo a ese escenario. Debemos tener presente que también aquí, y aun cuando no existe una norma específica como en Estados Unidos¹⁶, se advierte una tendencia en la jurisprudencia a restringir las facultades discrecionales del

¹⁶ Específicamente, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe al empleador realizar un trato discriminatorio en la etapa pre contractual al postulante porque realiza determinadas prácticas religiosas.

empleador en lo inherente a la organización y dirección de la empresa. Por ello, su política de empleo, debe ser reformulada en materia de *dress code*.

Pero también en los últimos años se ha venido reflexionando bastante sobre el eje fe-cultura. Cada cultura se configura de una determinada manera en relación a los valores religiosos. Los valores que sostiene una sociedad se materializan en derechos, y a su vez la religión informa, asimila o también refracta o rechaza los valores que esa sociedad expresa.

BIBLIOGRAFÍA

- GRIMSON, A. (2015). Los límites de la cultura. Buenos Aires, Ed. S. XXI.
- FERNANDEZ, L. (2011), “Despido discriminatorio”. En Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, II, 2.
- Dr. GARCÍA GONZALEZ-CASTRO, G. (2016) “Revista LEX SOCIAL. *Libertad Religiosa y contrato de trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora*”. VOL. 6 núm 1, p. 328.
- BOSCA, R. (2007). “La libertad religiosa en el derecho laboral argentino”. Buenos Aires, Ed. Kas.
- GALEOTTI, G. (2016). “El velo: historia singular de una prenda entre religiones”. Madrid, Ed. Dehonianas.