



COLEGIO DE ABOGADOS DE MORÓN

INSTITUTO DE DERECHO ECLESIAÍSTICO Y CANÓNICO EL EMPLEADOR NO PUEDE DISCRIMINAR AL EMPLEADO POR MANIFESTACIONES RAZONABLES DE FE EN EL LUGAR DE TRABAJO. FALLO EN REINO UNIDO

por Dr. Jorge Antonio Di Nicco¹

Siguiendo con la línea de acercar decisiones judiciales de otros países que se consideran de interés para comentar por parte del Instituto de Derecho Eclesiástico y Canónico del CAM, en esta oportunidad la referencia es a un fallo que reafirma el principio legal de que los empleadores no pueden discriminar a los empleados por manifestaciones razonables de fe en el lugar de trabajo.

Mary Onuoha², enfermera católica de nacionalidad nigeriana que trabajaba en el Hospital Universitario de Croydon desde hace 19 años, tras dos años de batalla legal contra el centro de salud que la obligó a abandonar su puesto de trabajo por llevar puesta una cruz al cuello, el 5 de enero de este año 2022 recibió por parte de la justicia británica un fallo favorable, en el cual se recoge la discriminación y acoso que sufría en su puesto de trabajo por expresar su fe.

Onuoha se vio obligada en junio de 2020 a abandonar su puesto en el hospital tras enfermar de estrés, sufrir una constante discriminación y acoso laboral. Recibió, entre otras, instrucciones de retirarse o cubrir el collar y la cruz, y amenazas de despido. Se llegó a tal extremo que, participando ella de una operación, una gerente

¹ Director Adjunto del Instituto de Derecho Eclesiástico y Canónico. Autor de La “canonización” de las leyes civiles: concepto, condiciones y particularidades. La temática en relación con nuestro ordenamiento estatal, ED, 267-797, “La legislación canónica: Derecho vigente para el ordenamiento jurídico argentino. Sus particularidades”, Revista Mexicana de Derecho Canónico 22/1 (2016) 109-128 y “La observancia del derecho canónico con el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación”, ED, 263-922, entre otras publicaciones referidas a la temática.

² Puede verse, para más información: <https://aica.org/noticia-la-justicia-britanica-fallo-a-favor-de-la-enfermera-despedida-del-trabajo-por-llevar-una-cruz> y <https://www.dailymail.co.uk/news/article-10371923/Christian-nurse-forced-job-wearing-cross-work-unfairly-dismissed-tribunal-rules.html> (este último, en inglés)

del hospital interrumpió la cirugía de un paciente bajo anestesia general para exigirle que se quite el collar que llevaba.

La parte empleadora argumentó, en una audiencia realizada en el mes de octubre del año 2021, que el collar con la cruz había presentado un riesgo de infección, pero en el fallo se concluyó que ese riesgo era muy bajo.

Este fallo del Employment Tribunals (que es un juzgado independiente en Reino Unido para disputas sobre derecho laboral y casos de despido improcedente, discriminación o deducciones injustas del salario) refirió que el trato recibido hacia Onuoha por sus superiores fue directamente discriminatorio, indicándose que su renuncia forzada fue un despido constructivo.

El tribunal resolvió que no había una explicación convincente de por qué, según el código de vestimenta y la política de uniformes del hospital, sí se permitían las prendas religiosas para cubrir la cabeza, como "hijabs" y turbantes, pero no se permite un collar fino con un pequeño dije de significado religioso devocional.

Es decir, el tribunal determinó que, aunque el hospital afirmó que había políticas de salud y seguridad detrás de su demanda, esto era inconsistente con el trato de otro personal que vestía prenda y joyas similares.

En el fallo se señala que la conducta que el tribunal identificó como equivalente a acoso y/o discriminación directa individual o acumulativamente fue lo suficientemente grave como para destruir o socavar gravemente la relación de confianza y confidencia.

Solo se puede impedir usar un símbolo cristiano por motivos de salud y seguridad específicos y convincentes; no siendo suficiente aplicar etiquetas generales como riesgo de infección o salud y seguridad.

El presente caso no es una excepción, en los últimos años en Reino Unido se han presentado una serie de casos de empleadores que exigen que sus empleados se quiten o cubran sus collares con cruces.

Para concluir, es de citar que en el año 2013 el Tribunal Europeo de Derechos Humanos falló a favor de una cristiana copta a quien su empleador le pidió que cubriera su cruz de oro blanco.