

## **OBJECIÓN DE CONCIENCIA LABORAL**

Después de disfrutar de una baja de maternidad por un periodo de cuatro meses, una trabajadora de un centro hospitalario privado, adscrita al departamento de atención al cliente, se convirtió al protestantismo y empezó a acudir al trabajo ataviada con una pequeña cruz de plata en la chaqueta. Al día siguiente, el Jefe de equipo le recordó que las normas de la empresa no permiten acudir al puesto de trabajo con símbolos religiosos ya que, por razones de política comercial, todos los pacientes y sus familiares deben ser tratados de la misma manera, incluso en lo religioso, de modo que nadie pueda, eventualmente, sentirse molesto o favorecido por las preferencias -en este caso, religiosas- de los trabajadores.

La empleada indicó al Jefe de equipo que su decisión de llevar una pequeña cruz visible era consecuencia de sus creencias religiosas que le impulsaban a dar público testimonio de su fe. A su juicio, la empresa debería reconsiderar su política comercial, especialmente ante débiles transgresiones que no le producían perjuicio alguno, contemplando una excepción en su caso concreto.

Sin embargo, al cabo de una semana la empleada recibió una carta del departamento de recursos humanos en la que se le comunicaba su despido por no respetar las normas de la empresa.

La empleada despedida, que se considera discriminada por motivos religiosos, acude a usted para que le asesore sobre la viabilidad jurídica de un posible recurso ante los tribunales de lo social orientado a conseguir su readmisión inmediata.