

**Órgano:** Cámara Federal de la Seguridad Social – Sala 2

**Referencia de la sentencia:** EXPTE. 160457/2018

**Fecha de dictado:** 26 de marzo de 2022

**Carátula:** Iglesia de Scientology de Argentina c/ Administración Federal de Ingresos Públicos s/impugnación de deuda<sup>1</sup>

**Procedimiento:** Recursos de la seguridad social - Impugnación de deuda

## Hechos

La Sala 2 de la Cámara Federal de la Seguridad Social revocó el acto administrativo dictado por la Administración Federal de Impuestos (AFIP), mediante el cual el ente recaudador pretendía el cobro de aportes y contribuciones, tras considerar que existían relaciones laborales no registradas que involucraban a dos supuestos trabajadores que prestaban servicios a la comunidad de la Iglesia.

Las dos personas respecto de quienes se practicó el ajuste negaron ser dependientes de la Iglesia de Scientology de Argentina, afirmando, por el contrario, que eran simples feligreses y ministros voluntarios de la entidad religiosa.

## Sumarios

La legislación vigente establece que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo su dependencia (art. 21 LCT), pero la manda legal no excluye la existencia de otras prestaciones, como las benevolentes -que puede realizar una persona en beneficio de otra por razones de vecindad o afecto-, las familiares -realizadas por integrar una misma comunidad de vida- y hasta las religiosas -que son las que nos ocupan en autos y que, en realidad, están dirigidas a la comunidad de fieles-.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Resumido por el equipo del Centro de Estudios sobre Derecho y Religión (CEDyR) de la Universidad Adventista del Plata.

<sup>2</sup> Del voto de la Dra. Dorado.

Cuando un religioso trabaja para una orden, no media un contrato de trabajo, pues es otro el espíritu que reina entre las partes y aun cuando por ello pudiera recibir un estipendio, este no tiene carácter de salario. Las tareas que realiza son parte de las obligaciones contraídas con la orden al ingresar en ella.<sup>3</sup>

Los servicios que presta el trabajador en templos y en lugares consagrados al culto no tienen carácter laboral, en el sentido de su protección por la legislación del trabajo.<sup>4</sup>

La libertad religiosa, y concretamente la de cultos, reconoce variadas “extensiones”, entre ellas, “la cuestión de las normas laborales aplicable a los ministros del culto.”<sup>5</sup>

No se me escapa la presunción que contiene el art. 23 LCT. Sin embargo, hay una presunción más alta, de neta raigambre constitucional como se ha visto precedentemente, que señala que cualquier restricción al culto debe ser tenida como inicialmente sospechosa en su validez.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Del voto de la Dra. Dorado.

<sup>4</sup> Del voto de la Dra. Dorado.

<sup>5</sup> Del voto del Dr. Carnota.

<sup>6</sup> Del voto del Dr. Carnota.

---

**Órgano:** Supremo Tribunal Federal de Brasil  
**Referencia de la sentencia:** RE 611874 / DF  
**Fecha de dictado:** 4 de diciembre de 2020  
**Carátula:** Santos, Geismário Silva c/ União<sup>7</sup>  
**Procedimiento:** Recurso extraordinario federal

## Hechos

Se trata de un recurso extraordinario en el que se cuestiona la constitucionalidad del cambio de fecha de un concurso público, cuando el cambio se basa en la creencia religiosa de un candidato inscrito en el concurso.

El caso involucra a un candidato a ocupar un cargo en la administración pública, que solicitó realizar una etapa de un concurso en un día diferente al previsto originariamente, debido a su fe adventista del séptimo día (concretamente, en un domingo y no en el sábado previsto). El Tribunal Federal de la Primera Región concedió el amparo, pero un Sindicato de trabajadores (União), interpuso el Recurso Extraordinario, alegando violación de principios constitucionales.

El Sindicato sostuvo que se habían violado los principios de igualdad y legalidad, y argumentó que la fecha del concurso no podía ser modificada sin crear discriminación, y perjudicar a los demás concursantes. Argumentó, además, que no se puede exigir a la administración pública que consulte los dogmas de cada religión antes de elaborar sus normas, ya que ello sería impracticable y podría generar conflictos religiosos, políticos o ideológicos.

El tribunal que había decidido en favor del candidato argumentó que, en el caso particular, se justificó la concesión de la excepción debido a ciertas circunstancias, como el hecho de que había candidatos de otra ciudad (Manaus) que realizarían el examen el domingo siguiente, lo que permitiría al demandante hacer la prueba allí sin perjudicar la actividad administrativa. Además, el demandante había solicitado con suficiente antelación a la administración que se le permitiera realizar el cambio.

---

<sup>7</sup> Resumido por Caroline Fonseca.

La Corte Suprema, al examinar el asunto, concluyó que era un caso de repercusión general de la cuestión constitucional debatida en el recurso.

La Corte, abordó la relación entre el Estado laico y la libertad religiosa, resaltando la importancia de garantizar la diversidad de ideas y creencias. Argumentó que el Estado debe implementar acciones positivas para asegurar el pleno ejercicio de la libertad religiosa. Además, sostuvo que el principio de laicidad no debe resultar en el aislamiento de las religiones al ámbito privado, sino en la protección de la diversidad religiosa y del derecho de culto.

En relación con los concursos públicos, sostuvo que los candidatos deben tener la posibilidad de solicitar fechas y horarios alternativos de realización de las etapas de los certámenes por motivos religiosos, siempre y cuando esto sea razonable, no perjudique la igualdad entre los candidatos y no genere una carga desproporcionada para la administración pública.

La tesis establecida fue la siguiente:

En los términos del artículo 5, VIII, de la Constitución Federal, es posible realizar etapas de concurso público en fechas y horarios distintos de los previstos en la convocatoria, por parte de un candidato que invoque la objeción de conciencia por motivos de creencias religiosas, siempre que esté presente la razonabilidad del cambio, la preservación de la igualdad entre todos los candidatos y que no genere una carga desproporcionada para la Administración pública, que debe decidir de manera fundada.

---

**Órgano:** Supreme Court of the United States

**Referencia:** 600 U. S. \_\_\_\_ (2023)

**Fecha de dictado:** 29 de junio de 2023

**Carátula:** Groff vs. Dejoy, Postmaster General<sup>8</sup>

## Hechos

Gerald Groff, un extrabajador cristiano evangélico del United States Postal Service (USPS), el servicio postal de Estados Unidos, quien cree por razones religiosas que el domingo debe ser dedicado al culto y al descanso y no al “trabajo secular”, se negó a trabajar los domingos y por ello recibió amonestaciones que eventualmente lo llevaron a renunciar. Groff presentó una demanda ante tribunales contra USPS.

Luego de obtener decisiones desfavorables en las cortes inferiores, llevó su caso a la Suprema Corte. Al rechazar la petición de Groff, las cortes inferiores se basaron en la interpretación de un precedente de 1977 conocido como *TWA vs. Hardison*, el cual refiere al Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión u origen nacional. *TWA vs. Hardison* contenía un concepto fundamental para la interpretación: “de minimis cost”.

Acorde a este concepto, las empresas no estaban obligadas a realizar concesiones o acomodaciones por motivos religiosos a sus empleados si podían demostrar que la adaptación imponía algo más que un costo “de minimis” para el negocio (de minimis significa tan pequeño o insignificante que ni siquiera vale la pena notarlo).

En el caso Groff, la Corte Suprema por decisión unánime, precisó el estándar legal bajo el cual las empresas pueden rechazar la solicitud de acomodación religiosa de un empleado, aclarando que solo se pueden negar a concederla, si demuestran que la carga de otorgar una adaptación resultaría en un aumento sustancial o desproporcionado de los costos, en relación con la realización de su negocio particular.

---

<sup>8</sup> Resumido por el equipo del Centro de Estudios sobre Derecho y Religión (CEDyR) de la Universidad Adventista del Plata.

## Sumarios

Today, the Solicitor General disavows its prior position that *Hardison* should be overruled—but only on the understanding that *Hardison* does not compel courts to read the “more than de minimis” standard “literally” or in a manner that undermines *Hardison*’s references to “substantial” cost.... With the benefit of comprehensive briefing and oral argument, we agree.

We hold that showing “more than a de minimis cost,” as that phrase is used in common parlance, does not suffice to establish “undue hardship” under Title VII. *Hardison* cannot be reduced to that one phrase. In describing an employer’s “undue hardship” defense, *Hardison* referred repeatedly to “substantial” burdens, and that formulation better explains the decision. We therefore, like the parties, understand *Hardison* to mean that “undue hardship” is shown when a burden is substantial in the overall context of an employer’s business...

An employer who fails to provide an accommodation has a defense only if the hardship is “undue,” and a hardship that is attributable to employee animosity to a particular religion, to religion in general, or to the very notion of accommodating religious practice cannot be considered “undue.” If bias or hostility to a religious practice or a religious accommodation provided a defense to a reasonable accommodation claim, Title VII would be at war with itself..

Second, ... Title VII requires that an employer reasonably accommodate an employee’s practice of religion, not merely that it assess the reasonableness of a particular possible accommodation or accommodations.... Faced with an accommodation request like *Groff*’s, it would not be enough for an employer to conclude that forcing other employees to work overtime would constitute an undue hardship. Consideration of other options, such as voluntary shift swapping, would also be necessary.