

## Religious Discrimination and Accommodation in the Workplace **YOUR LEGAL RIGHTS**

1.

### ¿Cómo se protegen las creencias religiosas en el lugar de trabajo?

Tanto la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII) y la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California (California Fair Employment and Housing Act, o FEHA, por sus siglas en inglés) disponen que es ilegal que un patrón, o empleador, discrimine, o tome medidas laborales adversas, contra un empleado con base en su religión o vestimenta religiosa. El empleador también debe hacer “acomodos razonables” con base en las creencias o prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dichos acomodos no ocasionen dificultades indebidas al negocio del empleador.

2.

### ¿Qué constituye una religión o creencia o práctica religiosa?

Conforme tanto el Título VII y la FEHA, el término “religión” se define en términos muy generales. Conforme el Título VII, el término “religión” se refiere a las creencias morales y éticas en cuanto a lo que está bien y lo que está mal, siempre y cuando dichas creencias se sostengan sinceramente con la fuerza de perspectivas religiosas tradicionales. De manera semejante, conforme a la FEHA, el término “religión” abarca tanto las religiones reconocidas tradicionalmente, así como también las creencias, observancias o prácticas a las que se acoge sinceramente un empleado y que ocupen un lugar en su vida con una importancia semejante a la de un credo religioso tradicionalmente reconocido. El enfoque de estas definiciones es lo que el *empleado* particular crea como parte de sus convicciones religiosas, no lo que crean *otras* personas que compartan su fe en general. Los tribunales han aplicado estas definiciones en términos generales, pero no han llegado a permitir que las estructuras ni organizaciones sociales o políticas (como el Ku Klux Klan) reciban protección como religiones

3.

### ¿Qué garantías me protegen de la discriminación con base en la religión?

Si usted goza de las garantías del Título VII o de la FEHA, su empleador no puede rehusarse a contratarle, rehusarse a concederle un ascenso, imponerle un descenso, rebajarle el sueldo, sancionarle o despedirle únicamente a causa de su religión o prácticas religiosas.

4.

### ¿Puede mi empleador darme un trato distinto debido a mi vestimenta religiosa?

La discriminación ilegal puede ocurrir cuando un empleador o posible empleador trate a una persona de manera distinta debido a que dicha persona lleva una prenda (o prendas) de ropa conforme a las creencias religiosas de esa persona. Por ejemplo, si un posible patrón le dice a un hombre judío que sólo le contratarían si se quitara la kipá, y el hombre no estuviera dispuesto a hacerlo, debido a que usar la kipá es un aspecto integral de su práctica religiosa, el hecho que el empleador se rehusara posteriormente a contratar al hombre judío podría constituir la discriminación *religiosa* ilegal. Además, cuando la vestimenta religiosa esté estrechamente ligada (o se percibe que esté ligada) a un país o región determinada, la discriminación contra un individuo que lleve dicha vestimenta también podría constituir la discriminación con base en el origen nacional. Por ejemplo, la decisión de un patrón de despedir a un hombre que practique la religión sij debido a que su turbante indique que sea procedente del Sur de Asia o de nacionalidad afgana, podría constituir discriminación ilegal con motivo del *origen nacional*.

Por último, cuando las mujeres usen ciertos tipos de vestimenta religiosa, mas no los hombres, la discriminación contra los individuos con

motivo de dicha vestimenta podría equivaler básicamente a la discriminación a causa del género sexual. Por ejemplo, si mujeres musulmanas solicitaran trabajo en una compañía y les rechazaran las solicitudes, contratando a hombres en su lugar, si el empleador sostiene que no contrataron a las mujeres debido a que usaban mascaradas en la cabeza, esto podría constituir discriminación *con motivo del género sexual*.

Para comprobar que usted ha sido objeto de la discriminación a causa de su vestimenta religiosa, usted debe demostrar primero tres cosas: 1) que su sincera creencia religiosa le exige usar cierta vestimenta; 2) que su empleador (o posible empleador) ha indicado que el usar vestimenta religiosa se contraponen a algún requisito de su trabajo, y usted notificó a su empleador (o posible empleador) acerca de este hecho; y 3) que lo disciplinaron, despidieron o no lo contrataron o discriminaron contra usted de alguna manera por no haber estado dispuesto a quitarse la vestimenta religiosa.

Una vez que haya comprobado estas tres cosas, su empleador (o posible empleador) debe entonces demostrar ya sea que hizo intentos de buena fe para hacer los acomodados a su práctica religiosa, -como encontrar la manera de permitirle usar la vestimenta religiosa y seguir en su trabajo- o que el permitirle hacerlo constituiría una dificultad indebida para el negocio del empleador. El temor acerca de cómo los demás empleados o clientes reaccionarían a su vestimenta religiosa no es suficiente para demostrar una dificultad indebida. Por ejemplo, la aseveración de un empleador de que una mujer musulmana no debería trabajar de recepcionista debido a que su mascarada “daría una mala imagen” y por lo tanto sería “malo para el negocio” no constituiría una “dificultad indebida”, dado que el hacerlo significaría ceder a las actitudes discriminatorias.

5.

¿Cuándo tiene que hacerme mi empleador un “acomodo razonable”?

Si usted tiene una creencia o práctica religiosa auténtica que interfiera con su desempeño laboral o sus responsabilidades laborales, entonces tiene derecho a un “acomodo razonable”. Un acomodo razonable es una solución que elimine el conflicto entre sus creencias o prácticas religiosas y sus responsabilidades laborales. Por ejemplo, si su religión exige que se abstenga de trabajar los domingos, entonces un acomodo podría implicar el modificar su horario para permitirle trabajar los días sábados en lugar de los domingos.

El empleador tiene la responsabilidad de hacer el “acomodo razonable”, en colaboración con usted. Usted no tiene que proponer dicho acomodo personalmente. Por el otro lado, si usted y su empleador proponen cada quien un acomodo razonable distinto, su empleador no tiene que elegir la solución que usted proponga y puede elegir cualquier “acomodo razonable” que mejor le parezca.

6.

¿Puede mi patrón rehusarse a proporcionarme un “acomodo razonable”?

Un empleador no tiene que proporcionar un acomodo razonable si éste implica una “dificultad indebida” para el empleador. Una dificultad indebida es cualquier cosa que provocaría más que un costo mínimo o carga muy pequeña al empleador en el contexto de su negocio. El hecho que el acomodo constituya una “dificultad indebida” depende de una serie de factores, como: el tamaño del empleador; los ingresos netos del empleador, comparados con el costo razonable del acomodo; el tipo y el costo del acomodo requerido; y las alternativas razonables al acomodo propuesto. Si nos volvemos a referir al ejemplo del empleado cuyas creencias religiosas le impiden trabajar los domingos, podría provocar una dificultad indebida al empleador tener que *obligar* a otro empleado, que desempeñe el mismo trabajo, a que cambie de días laborables con el empleado que tenga el conflicto, pero no sería una dificultad indebida si esos mismos empleados acordaran de manera voluntaria intercambiar sus días laborables.

7.

¿Puede mi empleador exigirme observar una práctica religiosa?

No. Un empleador no puede exigirle a un empleado que participe en ninguna conducta ni observe ninguna práctica religiosa que pudiera estar en conflicto con las propias creencias religiosas del empleado. Por ejemplo, un empleador no puede exigir que un empleado ateo asista a sesiones de oración cristiana sin denominación. Sin embargo, el mismo empleador podría obligar a un empleado cristiano a asistir a sesiones de oración si esto estuviera en conflicto únicamente con la preferencia del empleado, mas no con las propias creencias religiosas individuales del empleado.

8.

¿Tiene mi empleador la obligación de permitirme hablar de mis creencias religiosas con mis compañeros de trabajo o los clientes?

No. Los tribunales acostumbran desechar los casos en que las creencias religiosas de las personas exigen que divulguen sus creencias religiosas con los demás para poder diseminar su fe religiosa. Estos tribunales han razonado que el permitir a los empleados diseminar su fe religiosa en el lugar de trabajo provocaría dificultades indebidas a los empleadores.

9.

¿Qué puedo hacer si tengo alguna queja respecto a la discriminación religiosa o un acomodo de tipo religioso en el lugar de trabajo?

Si usted piensa que su patrón a discriminado en contra suya a causa de su religión (incluyendo a causa de su vestimenta religiosa) o se rehúsa a acomodar razonablemente sus creencias religiosas, y su empleador tiene más de 15 empleados, usted puede presentar un reclamo de discriminación religiosa ante la Comisión de Oportunidades de Empleo Iguales (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, o EEOC, por sus siglas en inglés) ([www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)). En California, usted debe hacerlo en un plazo de 300 días a partir del acto de discriminación, y en otros estados, usted podría tener sólo 180 días para hacerlo. Si la discriminación ocurrió en California (y su empleador tiene al menos 5 empleados), usted podría presentar un reclamo de discriminación religiosa ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (California Department of Fair Employment and Housing, o DFEH, por sus siglas en inglés) ([www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)) dentro de un año a partir del acto de discriminación. El presentar un reclamo de discriminación religiosa es la única manera de proteger su derecho a entablar una demanda judicial contra su empleador conforme las leyes federales y estatales. (Si su empleador tiene menos de 5 empleados, o si usted trabaja para el gobierno federal, debe consultar a un abogado).

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: [The Workers' Rights Clinic](#)  
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

#### Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.

---