

# DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA Y ADAPTACIONES EN EL TRABAJO

## HOJA INFORMATIVA



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

### RESUMEN

La ley de California protege a solicitantes de empleo, empleados, pasantes y voluntarios contra la discriminación y el acoso por motivo de su credo religioso real o del credo religioso que se percibe que tienen. Asimismo, protege a las personas contra la discriminación y el acoso basados en su asociación con personas que tienen, o se percibe que tienen, un credo religioso, como un amigo, un familiar o un colega.

La discriminación consiste en tratar a una persona de forma injusta por motivo de su credo religioso. El acoso consiste en palabras o conductas no deseadas, graves o generalizadas, dirigidas contra una persona debido a su credo religioso.

Las protecciones legales contra la discriminación se aplican a empleadores privados que tengan cinco o más empleados, así como a empleadores públicos (estatales y locales). Las protecciones contra el acoso se aplican a todos los empleadores. Por lo general, las instituciones religiosas sin fines de lucro no se consideran empleadores según la ley antidiscriminación de California.

### DEFINICIÓN DE CREDO RELIGIOSO Y CREENCIAS RELIGIOSAS

El credo religioso incluye todos los aspectos de las creencias religiosas, la observancia de días sagrados, las prácticas, la vestimenta y el arreglo personal. La vestimenta y el arreglo personal incluyen:

- Ropa religiosa
- Cubiertas para la cabeza o el rostro
- Joyas
- Objetos religiosos

- Cabello de la cabeza, vello facial y vello corporal
- Cualquier otra práctica relacionada

La ley protege la religión y las prácticas religiosas de una persona si sostiene sinceramente sus creencias y estas ocupan un lugar importante en su vida<sup>1</sup>. La religión abarca las religiones tradicionalmente reconocidas, así como creencias, observancias o prácticas que un empleado sostiene sinceramente y que son paralelas a las religiones tradicionalmente reconocidas.

### SOLICITUDES DE EMPLEO Y ENTREVISTAS

Los empleadores no pueden discriminar contra solicitantes de empleo por su credo religioso. Esto incluye negarse a contratar a alguien por su religión.

Los empleadores no pueden hacer preguntas en solicitudes de empleo ni durante entrevistas que inciten u obliguen a una persona solicitante a revelar su religión. Los empleadores pueden preguntar sobre la disponibilidad de la persona solicitante para trabajar, pero deben dejar claro que no está obligada a dar información sobre su religión. Por ejemplo, un empleador puede preguntar: "Aparte del tiempo libre por razones relacionadas con su religión, ¿hay días u horarios en los que no está disponible para trabajar?"

La tecnología utilizada para filtrar solicitudes según la disponibilidad para trabajar puede tener un impacto negativo en personas solicitantes con ciertas creencias religiosas. Los empleadores aún pueden usar tecnología de selección para excluir a personas solicitantes según su disponibilidad para trabajar, pero solo si está relacionada con el

1 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11060

# DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA Y ADAPTACIONES EN EL TRABAJO

## HOJA INFORMATIVA



trabajo, es necesaria para el negocio y permite que las personas solicitantes pidan adaptaciones basadas en sus creencias religiosas.

## PROTECCIONES RELIGIOSAS EN EL TRABAJO

La ley de California protege a los empleados contra la discriminación y el acoso basados en su credo religioso, y contra represalias por hacer valer estas protecciones. Los empleadores no pueden usar los credos religiosos de los empleados para tomar decisiones sobre ascensos, aumentos, beneficios o despidos.

### Ejemplos de trato ilegal:

- No considerar a un empleado calificado para un ascenso debido a estereotipos religiosos de que los miembros de La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días tienen familias numerosas y podrían solicitar licencia parental
- Burlarse de un empleado haciendo ruidos fuertes para interrumpirlo mientras está rezando en silencio en la sala de descanso
- Cambiar el turno de un empleado a un horario indeseable porque el empleado se queja de que la música que se reproduce durante las horas de trabajo va en contra de su fe como Testigo de Jehová
- Negarse a considerar una solicitud de adaptación para cambiar un turno a fin de que un empleado con creencias espirituales nativas americanas pueda asistir a una ceremonia ritual
- Negarse a permitir que una persona judía use un collar con la Estrella de David cuando se permiten otras joyas

## ADAPTACIONES RELIGIOSAS

Las adaptaciones religiosas ayudan a eliminar conflictos entre las prácticas religiosas de una

persona solicitante o empleada y los requisitos del puesto de trabajo.

### Ejemplos de adaptaciones:

- Programar una entrevista de trabajo para evitar un conflicto con el horario de oración de una persona solicitante musulmana
- Permitir que una empleada cristiana pentecostal use una falda larga en lugar de pantalones como parte de su uniforme de trabajo
- Programar el día libre de un empleado adventista del séptimo día para el sábado, a fin de que pueda observar su día sagrado
- Permitir que un empleado ateo se incorpore tarde a las reuniones del personal sin penalización, para que no tenga que participar en la oración religiosa ofrecida al comienzo de las reuniones

Los empleadores solo pueden negar una adaptación si crea una dificultad excesiva para el empleador. Los factores que un empleador puede considerar incluyen:

- Tamaño del establecimiento comercial o de la instalación
- Tamaño general del empleador
- Tipo de operación comercial
- Naturaleza y costo de la adaptación solicitada, teniendo en cuenta los recursos del empleador
- Aviso razonable al empleador sobre la necesidad de una adaptación
- Cualquier alternativa razonable disponible para satisfacer la solicitud de adaptación

Los empleadores que demuestren que una adaptación crea una dificultad excesiva deben seguir comunicándose con la persona solicitante o empleada para explorar si existen otras adaptaciones que satisfagan las necesidades de la persona empleada sin causar una dificultad excesiva para el empleador.

# DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA Y ADAPTACIONES EN EL TRABAJO

## HOJA INFORMATIVA



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

Los empleadores no pueden ignorar ni retrasar de manera irrazonable las respuestas a solicitudes con el fin de evitar conceder adaptaciones religiosas, ni para persuadir a los empleados de buscar otro empleo. Si una persona recibe trato injusto después de solicitar una adaptación religiosa, esto puede constituir represalia ilegal, independientemente de que la adaptación se conceda o se deniegue.

---

## PARA PRESENTAR UNA QUEJA

**Departamento de Derechos Civiles**

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](https://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Línea gratuita: 800.884.1684

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

Para ver traducciones de esta guía, visite:  
[calcivilrights.ca.gov/posters/employment](https://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)