

*Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or of the press; or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the Government for a redress of grievances.*

La libertad religiosa en el lugar de trabajo:  
**UNA GUÍA PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES**



**BYU LAW**

INTERNATIONAL CENTER  
FOR LAW AND  
RELIGION STUDIES



El Congreso no promulgará ninguna ley con respecto al establecimiento de la religión, o que prohíba el libre ejercicio de la misma, o que restrinja la libertad de expresión o de prensa, o el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente y a solicitar al Gobierno la reparación de agravios.

—LA PRIMERA ENMIENDA A LA CONSTITUCIÓN DE EE. UU.

*La libertad religiosa en el lugar de trabajo: Una guía para empleados y empleadores* está diseñada para brindar a los empleados y empleadores una reseña clara de los derechos de libertad religiosa en el lugar de trabajo. Mediante un formato de preguntas y respuestas, se explica lo que la ley permite y no permite que hagan para que puedan estar mejor preparados a fin de ejercer sus derechos en armonía con los de los demás, incluso con los compañeros de trabajo y los empleadores. También se destaca las preguntas que los empleadores pueden afrontar cuando sus empleados procuran poner en práctica sus creencias religiosas en el lugar de trabajo. Además, proporciona orientación básica para formular normas razonables en el lugar de trabajo que permitan que se eviten o minimicen los problemas, contribuyendo así al beneficio general de los empleados, los empleadores y la productividad global.

Esta guía no es exhaustiva. Por ejemplo, a menudo se aplican diferentes reglas para el empleo basado en la religión como al trabajar para una iglesia o una mezquita. La ley también varía un poco de un estado a otro y se modifica de vez en cuando mediante la legislación y los dictámenes de los tribunales. Por lo tanto, las personas con preguntas específicas de carácter legal deben buscar el asesoramiento de un abogado competente.



# ¿QUÉ ES LA LIBERTAD RELIGIOSA?

## 1. ¿Qué significa la frase “libertad religiosa” en lo que al lugar de trabajo se refiere?

La Constitución de los Estados Unidos, muchas constituciones estatales y varias leyes tanto estatales como federales brindan protección especial a los derechos fundamentales de las personas. La primera enmienda a la Constitución de los Estados Unidos especifica los derechos que protegen la vitalidad de nuestra democracia. Entre ellos se encuentran la libertad de religión, la libertad de expresión, la libertad de prensa y la libertad de reunión.

La libertad religiosa implica más que simplemente la libertad de creer lo que uno quiera. También contempla la libertad de hablar de sus creencias y actuar de acuerdo con ellas sin coerción ni interferencia. Al igual que con cualquier otro derecho, la libertad religiosa no es absoluta, pero los tribunales han sostenido que los límites pueden ser lícitos si están establecidos de manera precisa y son realmente necesarios, como la protección de la seguridad y la salud públicas.

En lo relativo al lugar de trabajo, la libertad religiosa simplemente significa la capacidad de una persona de creer y actuar de forma coherente con sus creencias religiosas más profundas mientras está en el lugar de trabajo.

La Constitución impide que el gobierno aplique leyes que restrinjan estos derechos. Además, la ley federal impide que los empleadores, tanto públicos como privados, discriminen a los empleados por motivos religiosos, llegando incluso a exigir que “permitan razonablemente” el ejercicio de las creencias religiosas de los empleados.

# LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL LUGAR DE TRABAJO

## 2. ¿Existe un acuerdo general sobre cómo se deben tratar las creencias religiosas en el lugar de trabajo en consonancia con la primera enmienda?

Sí. Como derecho fundamental garantizado por la primera enmienda, los empleadores deben respetar todas las creencias religiosas y adaptarse razonablemente a las necesidades religiosas de todos los empleados. Para apoyar este derecho, el Congreso incluyó un texto en el Título VII de la 1964 Civil Rights Act [Ley de Derechos Civiles de 1964] que, entre otras cosas, requiere que los empleadores no discriminen por motivos religiosos. Se aplica a cualquier empleador que tenga quince empleados o más durante al menos veinte semanas al año.

En virtud de dicho título, los empleadores no deben tratar a los empleados (o a los solicitantes de empleo) de forma diferente por motivo de sus creencias o prácticas religiosas, o la ausencia de estas. No se puede exigir a los empleados que participen o se abstengan de participar en una actividad religiosa como condición para el empleo. El Título VII también exige que los empleadores traten de buena fe acomodar las necesidades religiosas de sus empleados a petición de ellos, a menos que ello suponga una "dificultad excesiva" para el empleador. El Título VII prohíbe el hostigamiento por causa de creencias o prácticas religiosas, y prohíbe al empleador tomar represalias contra un empleado por hacer valer sus derechos en virtud de ello.



# LA MANIFESTACIÓN DE LA RELIGIOSIDAD DE LOS EMPLEADOS

## 3. ¿Pueden los empleados manifestar sus creencias o prácticas religiosas en el trabajo?

Sí, aunque podrían aplicarse límites razonables, tal como se analizan en las respuestas a las siguientes preguntas.

## 4. ¿Pueden los empleados compartir sus creencias religiosas con sus compañeros de trabajo?

Sí, pero no en detrimento del trabajo para el que han sido contratados ni para irritar a sus compañeros. Evidentemente, si un trabajador pregunta por las creencias religiosas de otro, el libre intercambio de ideas entre ambos está protegido. Una conversación respetuosa sobre religión en el trabajo no está menos protegida que las conversaciones sobre otros temas, y puede que lo esté aún más. Sin embargo, estas protecciones no implican que se permita que la conversación interfiera con el trabajo asignado a cualquiera de los trabajadores ni que se perturbe a otros trabajadores cercanos.

## 5. ¿Pueden los empleados usar ropa o peinados en el trabajo que sean obligatorios según sus sinceras creencias religiosas?

Sí, a menos que la ropa o el peinado supongan un riesgo para la seguridad o la salud del empleado u otras personas. En la mayoría de las circunstancias, la ley requiere que los empleadores hagan un esfuerzo razonable por permitir el uso de símbolos religiosos (tales como una cruz cristiana), ropa (tales como una kipá judía o un pañuelo musulmán) y peinados, incluso el vello facial (como el cabello y la barba sin cortar de los sijs).

Si las normas de vestimenta o arreglo personal del empleador prohíben tales cosas, el empleado puede pedir una excepción, conocida como un “acuerdo razonable”. El empleador no puede simplemente negarse a la solicitud, sino que debe colaborar de buena fe para llegar a un acuerdo razonable, a menos que se convierta en una dificultad excesiva para sí mismo. El empleador tiene la obligación de demostrar las dificultades excesivas en esas circunstancias.

Sin embargo, la ley no exige que el empleador haga las adaptaciones específicas que el empleado ha solicitado, aun cuando sean razonables. Más bien, el empleador es libre de idear sus propios acuerdos razonables. Los tribunales han decidido casos relacionados con la vestimenta y los peinados religiosos en el lugar de trabajo de diversas maneras, y no siempre a favor del empleado en cuestión.



## 6. ¿Puede un empleado tener una Biblia, una imagen religiosa u otro artículo religioso a la vista en su espacio de trabajo personal?

Sí, pero depende de la naturaleza del espacio de trabajo y de la norma del empleador para todos los empleados. Si el empleador permite que los empleados tengan artículos no relacionados con el trabajo en un espacio de trabajo personal, como fotos, carteles u otros objetos, entonces los artículos religiosos también deberían estar permitidos.

# FESTIVIDADES RELIGIOSAS

## 7. ¿Cómo deben tratarse en el lugar de trabajo las sinceras creencias de un empleado sobre los días de descanso o las festividades religiosas?

Las leyes federales y estatales designan ciertos días festivos por los que los empleados deben disfrutar de tiempo libre remunerado. Algunas de esas festividades legales también son festividades religiosas, como el Día de Navidad, por ejemplo. Actualmente, la ley federal no exige a los empleadores que concedan tiempo libre, remunerado o no, por otras celebraciones religiosas no incluidas en la lista de días festivos legales. Sin embargo,

en virtud del Título VII, un empleador está obligado a acomodar razonablemente la solicitud de tiempo libre de un empleado para cumplir con las obligaciones de sus sinceras creencias religiosas, a menos que esto suponga una dificultad excesiva para el empleador.

El empleador no puede simplemente negarse a llegar a un acuerdo en cuanto a la solicitud del empleado. Los acuerdos razonables podrían incluir horarios flexibles, intercambios de turnos, aceptar trabajar otros días festivos, etcétera. Un empleador puede requerir que el empleado utilice un tiempo libre remunerado como parte del acuerdo.

## DISTRIBUCIÓN DE LITERATURA RELIGIOSA

### 8. ¿Pueden los empleados o los empleadores distribuir literatura religiosa en el lugar de trabajo?

Los empleadores pueden permitir la distribución de literatura en el lugar de trabajo, aunque no están obligados a ello. Esto incluye la literatura religiosa. Recuerde que el Título VII dice que los empleadores no pueden tratar a los empleados de manera diferente por motivos religiosos. Esto significa que si un empleador permite que los empleados distribuyan o coloquen artículos personales de naturaleza no religiosa en el lugar de trabajo, también debe permitir acciones similares por parte de los empleados con motivación religiosa.



# MANIFESTACIÓN DE LA RELIGIOSIDAD DE LOS EMPLEADOS A LOS CLIENTES

## 9. ¿Puede un empleado analizar puntos de vista religiosos con los clientes?

No, a menos que el empleador lo permita. Un empleador puede prohibir que un empleado hable de puntos de vista religiosos con los clientes. También puede requerirle que salude a los clientes con un “Feliz Navidad” u otras expresiones religiosas genéricas determinadas.

# EVENTOS RELIGIOSOS PATROCINADOS POR LA COMPAÑÍA

## 10. ¿Se puede exigir a un empleado que asista a un evento religioso patrocinado por la compañía?

No.

# PROTECCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO POR MOTIVOS RELIGIOSOS

## 11. ¿Pueden los empleados burlarse de otro empleado u hostigarlo en el trabajo por causa de su religión? ¿Qué responsabilidad tiene el empleador?

No. El empleador tiene la obligación de preservar un entorno laboral donde no haya hostigamiento por creencias o prácticas religiosas una vez que tenga conocimiento de la conducta ofensiva. Esto incluye los comentarios ofensivos, así como las amenazas verbales o físicas, y el abuso o maltrato. La obligación del empleador no se limita únicamente al comportamiento del empleado, sino que también se aplica a otras personas en el lugar de trabajo, entre los que podrían estar los propietarios, los supervisores, los compañeros de trabajo, los contratistas e incluso los clientes u otras personas que se encuentren habitualmente en el lugar de trabajo.

También es importante entender que esta protección se extiende a los compañeros de trabajo de un empleado y a otras personas que hayan indicado que prefieren no recibir las comunicaciones religiosas no solicitadas del empleado.



# LA CULTURA CORPORATIVA Y EL ENCONTRAR PUNTOS EN COMÚN

12. ¿Qué hago como empleado si mi empleador y yo no estamos de acuerdo sobre cuáles son mis derechos de libertad religiosa? ¿Cuáles son las estrategias más eficaces para “encontrar puntos en común” en cuanto a la libertad religiosa en el lugar de trabajo?

Los empleados tienen tres opciones cuando no están de acuerdo con sus empleadores en cuanto a los derechos religiosos en el lugar de trabajo:

- Cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral (renunciar o ser despedido), lo cual puede dar lugar a un litigio.
- Cualquiera de las partes puede llevar el asunto a los tribunales o a una comisión gubernamental para determinar qué exige la ley en esas circunstancias específicas.
- O ambas partes pueden intentar comprender la posición de la otra y encontrar un compromiso aceptable. Obviamente, siempre que sea posible, es preferible una solución pacífica que no tenga

consecuencias negativas para ninguna de las partes.

Los empleados y empleadores de muchas compañías han logrado encontrar puntos en común valiéndose de las siguientes estrategias:

### **Incluir a todos los interesados**

El éxito en cualquier empresa depende del esfuerzo conjunto tanto de los empleados como de los empleadores.

Las decisiones en cuanto a las normas deben tomarse únicamente después de la participación apropiada de las personas afectadas por esas decisiones y con la debida consideración de quienes tienen opiniones discrepantes. Aunque por lo general los empleadores toman las decisiones en cuanto a las normas, la aportación activa de puntos de vista y sugerencias constructivas de los empleados suelen ser un atajo para lograr el éxito.

### **Escuchar a todas las partes**

Si queremos generar confianza y escucharnos de verdad unos a otros, todos debemos aceptar una crítica válida a las normas y prácticas, especialmente en cuanto al tratamiento de la religión y las perspectivas religiosas. Al mismo tiempo, quienes tienen convicciones religiosas sinceras deben reconocer que los derechos de los demás son igualmente importantes, y que la tarea de los empleadores consiste en velar por que se trate a todos con respeto. Los empleados pueden promover un lugar de trabajo respetuoso al plantear sus inquietudes al empleador antes de que se conviertan en grandes disputas.

### **Trabajar para tener normas integrales**

Adoptar normas claras que apoyen la libertad religiosa en el lugar de trabajo puede contribuir a una mayor armonía y productividad. Por otro lado, la ausencia de tales normas puede dar



lugar a confusión, conflictos e incluso disputas legales. Al trabajar juntos para desarrollar normas integrales, los empleadores y los empleados demuestran que toman en serio la libertad religiosa. Muchos empleadores agradecerían las sugerencias respetuosas para mejorar las normas.

### **Ser proactivos**

Esperar a que surja un problema antes de tomar medidas aumenta la probabilidad de que se produzcan conflictos, contratiempos legales y desconfianza en el lugar de trabajo. Actuar antes de que surja el problema mediante la adopción de normas claras, por ejemplo, minimizará los problemas y puede que los evite por completo.

### **Comprometerse con el debate civilizado**

Poder expresar y analizar diferentes puntos de vista sobre asuntos importantes es vital para una sociedad libre. Es igualmente importante que esas expresiones y análisis se realicen de manera constructiva y no destructiva. Los ataques personales, los insultos, el ridículo y tácticas similares destruyen la estructura de nuestra sociedad y socavan el éxito de cualquier empresa. Debemos tratarnos unos a otros con respeto y cortesía, y esforzarnos por ser justos y precisos. Las creencias profundamente arraigadas pueden impedir el acuerdo total, pero el debate civilizado y cortés nos permitirá vivir más pacíficamente con esas diferencias.

## 13. ¿Qué más pueden hacer los empleadores para crear una cultura de libertad religiosa en el lugar de trabajo para las personas de todas las religiones y para las que no profesan ninguna?

**Primero**, hacer el siguiente compromiso. El Corporate Pledge in Support of Freedom of Religion or Belief [Compromiso corporativo de apoyo a la libertad de religión o creencia (FoRB, por sus siglas en inglés)], que apoya la diversidad y la libertad religiosa en el lugar de trabajo, envía dos mensajes claros a los empleados actuales y futuros:

- (1) Usted puede trabajar aquí sin cambiar quién es; y
- (2) La compañía respeta a todos los empleados y no favorecerá a unos sobre otros... lo cual es un buen negocio para todos. El Compromiso de la FoRB es un componente de la estrategia global de la compañía para valorar a sus empleados y aumentar su lealtad en beneficio de los clientes y accionistas. También es el compromiso público de una compañía con la toma de medidas razonables para garantizar que el trabajo en ella no enfrente a los empleados con sus convicciones religiosas más profundas.

Este compromiso ayuda a las empresas a resolver dos cuestiones internas y dos externas:

### **Internas**

Cómo identificar y evitar la discriminación y el hostigamiento en el lugar de trabajo desde su origen.

Cómo decidir sobre las adaptaciones religiosas adecuadas en el lugar de trabajo y otras estrategias de inclusión.



### Externas

Cómo demostrar el compromiso con la libertad de religión o creencia según surjan derechos y exigencias opuestos.

Cómo proteger y promover la libertad de religión o creencia en las comunidades y en otras compañías asociadas.

**Segundo**, el empleador puede participar cada año en el Corporate Religious Equity, Diversity & Inclusion (REDI) Index [Índice corporativo de equidad, diversidad e inclusión religiosa (REDI, por sus siglas en inglés)]. Este índice está diseñado para facilitar que los lugares de trabajo corporativos sean respetuosos con la fe y las creencias al determinar y cuantificar los esfuerzos que pueden realizar para llegar a ser respetuosos con ellas.

Un número significativo y creciente de compañías —entre ellas varias reconocidas de las listas Fortune 100, 200 y 500— han incorporado el índice REDI. Los resultados indican que cuando la religión y las creencias se respetan en el lugar de trabajo, mejoran el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados y aumenta el respeto por otras categorías de diversidad.

Visite [www.religiousfreedomandbusiness.org](http://www.religiousfreedomandbusiness.org) para descargar el compromiso y revisar el Índice REDI. Este sitio web también cuenta con recursos adicionales y oportunidades de capacitación. Para su comodidad, el compromiso se reproduce a continuación:

# COMPROMISO CORPORATIVO - LIBERTAD DE RELIGIÓN O DE CREENCIA

## 1. Promover negocios sostenibles e innovadores mediante la protección de la libertad de religión o creencia

[LA COMPAÑÍA] afirma que la libertad de religión o creencia (FoRB) es un derecho fundamental. [LA COMPAÑÍA] también reconoce que la libertad religiosa promueve negocios sostenibles e innovadores, contribuye a la prosperidad de la raza humana y da como resultado sociedades pacíficas y estables. Por estas razones, y con una visión de un futuro de economías innovadoras y sostenibles en las que se respeten la FoRB y la diversidad, [LA COMPAÑÍA] se esfuerza por ser líder en la promoción y protección de la FoRB en su lugar de trabajo y en las comunidades. [LA COMPAÑÍA] no tolerará que se abuse de la libertad religiosa dentro de su área de influencia.



## 2. No discriminación ni hostigamiento por motivo de la religión o creencia

[LA COMPAÑÍA] respeta los derechos de cada persona a la libertad de religión o creencia, proporciona igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y prohíbe la discriminación por motivo de la religión o creencia. Esta prohibición de la discriminación religiosa se aplica a todos los aspectos del empleo, incluidos el proceso de selección, las entrevistas, la contratación, la capacitación, las asignaciones laborales, los ascensos y descensos de categoría, la compensación, los beneficios, los traslados y los despidos, entre otros. [LA COMPAÑÍA] tomará las medidas apropiadas, de conformidad con su norma general de no hostigamiento ni discriminación, en cuanto tenga conocimiento de ello.

## 3. Adaptación e inclusión religiosas

[LA COMPAÑÍA] promueve un ambiente de inclusión religiosa donde se reconocen y respetan las creencias de cada empleado, pero donde la religión o creencia no es una cuestión de fuerza ni coacción. De acuerdo con esta norma, un empleado puede solicitar, y [LA COMPAÑÍA] ofrecerá hacer una adaptación religiosa razonable que no genere una dificultad o carga excesiva en el negocio de [LA COMPAÑÍA] si sus creencias, prácticas o requisitos religiosos están en conflicto con su trabajo, horario de trabajo, las normas o prácticas de [LA COMPAÑÍA] en cuanto al modo de vestir y la apariencia, o con otros aspectos del empleo.

## 4. Proteger y promover la libertad de religión o creencia (FoRB) en nuestras comunidades

[LA COMPAÑÍA] se esfuerza por ser líder en promover y proteger la libertad de religión o creencia (FoRB) entre las partes interesadas y en la comunidad en general. [LA COMPAÑÍA] da prioridad a los socios comerciales, proveedores y contratistas que comparten los valores de [LA COMPAÑÍA], incluso los de la FoRB. [LA COMPAÑÍA] apoya sus esfuerzos por promover esos valores por medio de sus actividades comerciales. Entre otras prácticas que sean compatibles con esta norma, [LA COMPAÑÍA] se esforzará por apoyar iniciativas locales, nacionales y mundiales que fomenten la FoRB, y podrá abstenerse de hacer negocios o invertir en empresas y gobiernos que la restrinjan.

[FIRMA Y DATOS DE LA COMPAÑÍA]

### Más recursos

La siguiente es una lista de fuentes que podrían resultarle útiles para lograr una mejor comprensión de los derechos y las responsabilidades relacionados con la libertad religiosa que tienen los empleados y los empleadores en el lugar de trabajo:

[www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm)

[www.eeoc.gov/policy/docs/qanda\\_religion.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/qanda_religion.html)

[www.iclrs.org](http://www.iclrs.org)

[www.ReligiousFreedomAndBusiness.org](http://www.ReligiousFreedomAndBusiness.org)

[www.ReligiousFreedomCenter.org](http://www.ReligiousFreedomCenter.org)



# ACERCA DE NOSOTROS

El [International Center for Law and Religion Studies](#) [Centro Internacional para los Estudios de Derecho y de Religión] es un líder mundial en derecho comparado e internacional en temas de religión. Nuestra misión consiste en contribuir a garantizar las bendiciones de la libertad de religión y creencia para todas las personas mediante 1) la ampliación de los conocimientos y la experiencia, 2) la creación de redes de expertos y 3) la contribución a la reforma de la ley. Como institución académica de la Facultad de Derecho J. Reuben Clark de la Universidad Brigham Young, el Centro colabora con universidades líderes, organizaciones no gubernamentales y gobiernos de todo el mundo para organizar conferencias, seminarios de capacitación y talleres. Desde su creación en el año 2000, el Centro ha ayudado a organizar más de 350 eventos educativos en más de 50 países; ha trabajado con más de 1000 expertos, funcionarios gubernamentales, jueces y líderes comunitarios y religiosos; ha realizado consultas sobre propuestas legislativas en 55 países; ha producido numerosos trabajos académicos y materiales de capacitación, y ha instruido a miles de alumnos. Para saber más, visite [www.iclrs.org](http://www.iclrs.org).





RELIGIOUS FREEDOM &  
BUSINESS FOUNDATION

**La Religious Freedom & Business Foundation [Fundación para la Libertad Religiosa y los Negocios (RFBF, por sus siglas en inglés)] es la organización más destacada que se dedica a educar a la comunidad empresarial mundial, a los legisladores, a las organizaciones no gubernamentales y a los consumidores en cuanto al poder positivo que tiene la fe—y la libertad religiosa para todos (incluso aquellos que no tienen creencias religiosas)—en los negocios y en la economía. La RFBF es una organización no partidista, apolítica y sin fines de lucro 501(c)3 registrada en los Estados Unidos que no adopta una postura en cuanto a los debates políticos actuales. Para participar, visite [religiousfreedomandbusiness.org](http://religiousfreedomandbusiness.org).**



La libertad religiosa  
en el lugar de trabajo

**UNA GUÍA PARA EMPLEADOS  
Y EMPLEADORES**

Fecha de publicación: 2022



**BYU LAW**

INTERNATIONAL CENTER  
FOR LAW AND  
RELIGION STUDIES

452 JRCB, Provo, UT 84602, EE. UU.

ICLRS.ORG /

Facebook: @ICLRS.ORG

Twitter: @ICLRSORG

PD60014122 002. Se permite la  
reproducción de este documento