



Y O U T H @ W O R K

La Religión y Sus Derechos Laborales

Es ilegal que su empleador le trate de manera diferente o acose a causa de sus prácticas religiosas o creencias (o porque no tiene prácticas religiosas o creencias). Usted tiene el derecho de pedir ciertos cambios en el lugar de trabajo (llamados "ajustes razonables") debido a sus prácticas religiosas o creencias, si los necesita para solicitar o hacer un trabajo.

Ejemplos

1 Juan aplica para trabajar en una cafetería durante las vacaciones de verano. Marco, el director, asigna a Juan a trabajar en un turno que comienza a las 7 a.m. Juan le explica que va a misa todos los miércoles a las 7:00 a.m. y le pregunta si puede trabajar un turno más tarde esos días. Hay otros turnos disponibles, por lo que Marco está de acuerdo y asigna a Juan a trabajar en turnos más tarde los miércoles, y le dice a los otros gerentes que hagan lo mismo. Marco respondió adecuadamente al cambiar el horario de Juan para dar cabida a sus prácticas religiosas.

2 Samara aplica para trabajar como cajera en un supermercado después de la escuela. Samara es musulmana y lleva un hiyab (velo que cubre la cabeza) por razones religiosas. Tim, el gerente de la tienda, le ofrece un trabajo a Samara tras su entrevista. Él le dice que tener "a una persona que le reza al mismo Dios que los terroristas" trabajando en el frente de la tienda haría a los clientes incómodos. Tim discriminó a Samara al asignarle a trabajar tras su entrevista, lejos de los clientes, y al no contratarla para el puesto de cajera porque ella es musulmana.

3 Archana, una estudiante, trabaja en una tienda de ropa. Como parte de sus creencias religiosas, Archana lleva un bindi (punto rojo) en su frente. María, la dueña de la tienda, le dice que se "quite ese punto ridículo." Archana le explica que ella usa el bindi porque ella es hindú. María responde que "llevar un punto rojo para mostrar a sus creencias religiosas es tonto," y "cualquier persona puede hacerlo." María dibuja un círculo en su frente y dice, "Mira, ahora soy hindú." Durante la semana siguiente, María reparte calcomanías de un punto rojo a los empleados y clientes, diciéndoles que se los pongan en la frente porque la tienda está ofreciendo un "descuento de punto rojo" para los hindúes. María acosó a Archana a causa de sus creencias religiosas.

Tenga en Cuenta

La ley protege a las religiones tradicionales, como el budismo, cristianismo, hinduismo, el islam y el judaísmo, **y las religiones nuevas o menos comunes**, como Rastafarianismo. La ley también **protege a las personas que no tienen creencias religiosas**.

Algunas religiones pueden estar asociadas con un determinado origen nacional. **Es ilegal que un empleador discrimine u hostigue a sus empleados a causa de su religión, real o supuesta, origen nacional, o ambas cosas.**

Si usted necesita un ajuste en el lugar de trabajo a causa de sus creencias o prácticas religiosas, dejele saber a su empleador. Su empleador tiene que hacer un ajuste en el lugar de trabajo a causa de sus creencias o prácticas religiosas si esto causa poca o ninguna carga al negocio. Hable con su supervisor o revise el manual de la empresa para averiguar con quién debe ponerse en contacto.

Su jefe no puede exigirle que asista a reuniones de oración, o prohibirle rezar durante los descansos. Su jefe debe excusarle de participar en una actividad que no es religiosa, pero entra en conflicto con sus creencias religiosas, si le causa poca o ninguna carga al negocio.

No acose a sus compañeros de trabajo, gerentes, clientes o cualquier otra persona en el trabajo a causa de sus creencias religiosas.

Reporte la discriminación. Si usted cree que le han discriminado a causa de su religión, o porque usted pidió un ajuste razonable, dígame a sus padres, su maestro, empleador, otro adulto de confianza, o la EEOC.

Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted (castigue), por informarle de discriminación o participar en una investigación de discriminación o demanda.

Es posible que tenga otros derechos adicionales bajo las leyes estatales, locales o federales o las políticas de su empresa.

Necesitas Presentar Una Queja?

Si usted cree que ha sido discriminado, puede presentar una queja formal, llamada "cargo de discriminación," ante la EEOC. Podemos mediar o investigar su cargo y tomar acciones legales para detener cualquier discriminación.

Aceptamos quejas por solicitantes, empleados (a tiempo completo, a tiempo parcial, estacionales y temporales), y ex empleados, independientemente de su ciudadanía y autorización de trabajo.

Nuestros servicios son gratuitos, y no necesita un abogado para presentar una queja. Para obtener más información acerca de cómo y cuándo se debe presentar una queja, visite <https://www.eeoc.gov/youth/filing.html>.

Aprenda más sobre sus derechos como un trabajador joven al:
www.eeoc.gov/youth.

Envíenos un correo electrónico al: **youth.atwork@eeoc.gov** or
Llámenos al **1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820)**.