



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14389

Contestamos su consulta en relación con el concepto de acomodo razonable según se explica a empleados cuya afiliación religiosa no les permite trabajar ciertos días. Su consulta específica es la siguiente:

- "1) Un trabajador de turno en una empresa privada que pertenece a la denominación religiosa 'Adventistas del Séptimo Día' y que se le haya aclarado que si se puede no se pondrá a trabajar lo que se conoce para ellos 'El Sábado' (que es del viernes a las 6:00 p.m. hasta el sábado a las 6:00 p.m.), pero que si se necesita habría que ponerlo a trabajar ya que todos en el departamento trabajan de turno incluyendo ese periodo.
- 2) Una persona que por cuestiones de su fe religiosa, ¿tiene la dispensación de 'acomodo razonable', en el caso de arriba mencionado o no?"

El derecho al libre ejercicio de ideas religiosas está expresamente garantizado en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. También está protegido por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 2 de julio de 1964. Dicha ley prohíbe que se discrimine contra cualquier empleado por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional. Sobre la aplicación de la ley a casos de creencias religiosas, es pertinente citar al Lcdo. Alberto Acevedo Colom, cuya Legislación Protectora del Trabajo Comentada, página 202, señala lo siguiente:

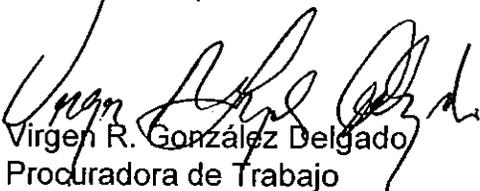
"La prohibición del Título VII contra el discrimen por razón de religión opera de forma absoluta en los casos en que la filosofía religiosa de la persona no presente conflicto con el negocio operado por un patrono. En esta situación un patrono estaría incurriendo en violación a la ley si le niega empleo o despide una persona debido a su filosofía religiosa exclusivamente.

Una vez la filosofía religiosa de una persona presenta algún conflicto con la operación del negocio del patrono, la ley requiere de este último que realice los arreglos de acomodo razonable de forma que la persona pueda desempeñarse en el empleo sin perjuicio para ambas parte. [Véase la Sección 1605.2, Título 29 del Código Federal de Reglamentos.] No obstante, hay ocasiones en que debido al tipo de negocio operado por el patrono, la religión constituye un requisito ocupacional 'bona fide' por lo que bajo el Título VII resulta permisible el [sic] que se discrimine por esta razón.

Un ejemplo de conflicto que puede ser subsanado por el patrono es el de una persona que manifiesta que debido a sus creencias religiosas no se encuentra disponible para realizar trabajo los sábados y el negocio opera ese día. Ese solo hecho no justifica que el patrono le deniegue empleo a la persona o lo despida si con un esfuerzo mínimo y sin perjuicio sustancial para las partes y los demás empleados, puede ajustarse el itinerario de trabajo de dicha persona de forma que no resulte un conflicto con su filosofía religiosa. Por lo tanto, ante una situación como la antes expresada, el patrono tiene que realizar un acomodo razonable para armonizar el conflicto que surge debido a la filosofía religiosa de la persona, de forma que cumpla con el requisito que le impone la ley. Si no realiza la acción antes expresada y deniega el empleo o despide la persona por el solo hecho del conflicto existente, entonces surge una causa de acción al amparo del Título VII."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo