

Discriminación en el empleo

¿Puede mi empleador usar la religión como excusa para discriminar contra mí por tener VIH?

Escrito por Lambda Legal

La respuesta depende de qué tipo de empleador se trate. Hay tres categorías que debes considerar.

En primer lugar, para una clase reducida de empleadores y empleos religiosos, la respuesta es “sí”, se les permite la discriminación y los empleados no tienen derecho a quejarse o a demandar si se les niega empleo o son despedidos por razones discriminatorias. Esto se debe a algo llamado la “excepción ministerial” (“ministerial exception” – solo en inglés), que exime de toda ley anti-discriminatoria a los empleadores atados a la religión, leyes que, de otro modo, serían aplicables. La “excepción” está basada en la Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos y se aplica en relación al clero que conduce servicios religiosos o enseña doctrinas religiosas, incluso si también enseña asignaturas laicas. En 2012, la Corte Suprema de los Estados Unidos aplicó por primera vez esta excepción cuando ratificó el despido de una profesora del cuarto grado de la iglesia y escuela evangélico-luterana Hosanna-Tabor (Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & School) y denegó su demanda de discriminación por discapacidad, pues ella y todos los profesores tenían que ser ministros de la fe para poder enseñar en esa escuela.

En segundo lugar, la ley federal contra la discriminación laboral (Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964) les permite a las organizaciones religiosas el dar preferencia a personas que solicitan un empleo y son de la fe religiosa de la organización, pero prohíbe la discriminación en todos los demás sentidos listados bajo la ley (raza, color, sexo y nacionalidad). La prohibición de toda discriminación sexual ahora se entiende como un mecanismo de protección importante para

la gente LGBT, aunque la ley en esta área está aún en vías de desarrollo en las cortes y en la EEOC.

En tercer lugar, la ley Título VII prohíbe la discriminación laboral basada en la religión en las compañías con fines de lucro, y también en las compañías sin fines de lucro y sin afiliación religiosa. Si sufres acoso u otras acciones adversas en tu empleo porque te perciben como alguien que no comparte las creencias o prácticas religiosas de tu supervisor o colegas, puedes presentar cargos de discriminación religiosa en la EEOC o en una agencia estatal. De hecho, la ley exige que los empleadores “acomoden” o tengan en cuenta las necesidades religiosas de los empleados, siempre que estas no impongan una carga excesiva sobre el empleador. Estos ajustes a veces incluyen que se ajuste el calendario para permitir el Sabbath o la observación de días feriados religiosos en días diferentes a los de otros empleados, o que se autorice el uso de cobertores de cabeza que normalmente no están permitidos como parte del uniforme estándar de los empleados.

Pueden surgir disputas cuando un empleado reclama el derecho religioso a intentar convertir a otros por medio de aseveraciones anti-LGBT, hechas en modos que obstruyen y atormentan a otros. Si experimentas acoso sexual motivado por la religión en tu lugar de empleo, debido a que otros desaprueban que seas LGBT o porque tenga VIH, puedes presentar cargos de discriminación sexual o de discapacidad en la EEOC (o las Agencias de Prácticas de Empleo Equitativo de tu estado, llamadas “Fair Employment Practices Agencies” en inglés o FEPA, si las hay).

Si tus compañeros de trabajo afirman que tienen derecho a acosarte, o a discriminarte de algún otro modo debido a sus creencias religiosas, y si tu empleador tiene dificultades para corregir la situación, por favor contacta a Lambda Legal (866-542-8336 o www.lambdalegal.org/es/linea-de-ayuda). También puedes sugerirle a tu empleador que nos utilice como recurso. Podemos ayudar a tu empleador a entender que no tiene por qué tener miedo a cualquier reto o disputa contra una política anti-acoso basada en aseveraciones y acciones (y no en pensamientos), y que se aplica igualitariamente contra empleados que maltratan a sus colegas. La idea es refutar cualquier argumento de que el empleador tomó acción solo contra aquellos cuya oposición a la homosexualidad era religiosa.

Fundada en 1973, Lambda Legal es la organización legal más antigua y más grande en los Estados Unidos que tiene la misión de proteger y lograr avances para los derechos civiles de las mujeres lesbianas, los hombres gay, las personas bisexuales y transgénero y las personas con VIH, a través del litigio de impacto, de la educación y del trabajo en políticas públicas.

Visite LambdaLegal.org/es/Conoce-Tus-Derechos para más información.

Last Reviewed: January 30, 2019