
Si usted cree que ha sido discriminado bajo la Ordenanza de Igualdad de Empleo del Condado de Palm Beach o el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, según enmendado, usted deberá llamar, escribir o visitar la Oficina de Igualdad de Oportunidades en la dirección mostrada en este folleto.

Bajo la Ordenanza de Igualdad de Empleo del Condado de Palm Beach, las reclamaciones tienen que ser juradas, escritas y recibidas por la Oficina de Igualdad de Oportunidades dentro de 180 días a partir de la fecha de la más reciente discriminación alegada,

[Nota: Los periodos de proceso son más largos para las reclamaciones presentadas a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (300 días) o a la Comisión de Relaciones Humanas de la Florida (365 días).]

Para obtener asistencia, información, o para presentar un queja, por favor llame, escriba o visite:

**Oficina de
Igualdad de Oportunidades
del Condado de Palm Beach**

215 North Olive Avenue, Suite 130
West Palm Beach, FL 33401

Tel: (561) 355-4883

Fax: (561) 355-4932

TTY/TDD (561) 355-1517

www.pbcgov.com/equalopportunity



**Junta de Comisionados
del Condado de Palm Beach**

De acuerdo con las provisiones de la Ley para Personas con Impedimentos, este documento está disponible en otros formatos. Contacte a la Oficina de Igualdad de Oportunidades al (561) 355-4883.

Acomodaciones Religiosas



**Oficina de
Igualdad de Oportunidades
del Condado de Palm Beach**

215 North Olive Avenue, Suite 130
West Palm Beach, FL 33401

Tel: (561) 355-4883

Fax: (561) 355-4932

TTY/TDD (561) 355-1517

www.pbcgov.com/equalopportunity

Harry L. Lamb, Jr
Director

La Ley

Bajo la Ordenanza de Igualdad de Empleo del Condado de Palm Beach (Ordenanza No. 95-31) y el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, según enmendado, los empleadores tienen el deber de acomodar las creencias y prácticas de sus empleados.

El empleador no necesita escoger la acomodación preferida por el empleado mientras que la acomodación elejida sea razonable y pueda llevarse a cabo sin causarle privaciones al negocio del empleador.

¿Qué está protegido bajo la Religión?

- ❖ La ley cubre no solo las creencias pero también las prácticas seguidas para realizarlas.
- ❖ Generalmente, las creencias culturales y políticas no son protegidas bajo la religión.
- ❖ La creencia religiosa tiene que ser sincera pero no tiene que ser parte de la creencia normal de la determinada fe.

¿Qué son Acomodaciones Razonables?

El deber del empleador de acomodar las creencias o prácticas religiosas del empleado surge después que el empleador se da cuenta que un empleado tiene una necesidad en particular.

Una vez que el empleador esté consiente del conflicto entre un requerimiento y la creencia y práctica religiosa del empleado, entonces el empleador tiene que intentar acomodar razonablemente la creencia o práctica religiosa sin privaciones de conducta de la operación del negocio del empleador.

Un empleador cumple con su responsabilidad bajo la ley al ofrecer acomodaciones razonables de la creencia de un empleado.

No se requiere a los empleadores de ofrecer las acomodaciones requeridas o preferidas por el empleado. Sin embargo, el empleador tiene que poder demostrar que intentó eliminar cualquier conflicto entre los deberes de trabajo del empleado y las creencias religiosas de éste, preservando así el estado de trabajo del individuo.

Ejemplos de Acomodaciones Razonables

☉ Cambiando horarios de trabajo.

¿Hay substitutos voluntarios o trabajadores de reemplazo con calificaciones y habilidades similares?

☉ La utilización de horarios flexibles.

¿Pueden los empleados tener horas de entrada y salida flexibles o utilizar los horarios de almuerzo u otras horas para compensar por el tiempo perdido?

☉ Cambios de turno.

Si es factible, los empleados podrán cambiar los turnos con compañeros de trabajo.

☉ Reglas de Ausencias.

Permita a los empleados usar el tiempo de ausencia remunerable si lo es permitido para motivos no-religiosos. Además, si el empleado planea en adelantado, se le podrá permitir usar tiempo de ausencia no remunerable.
