

CAPÍTULO 4. NUEVO DERECHO: EL ACOMODO RELIGIOSO

En su Artículo 2.19, la Ley 4-2017 incorporó en nuestro ordenamiento laboral la obligación de acomodar prácticas religiosas en el sector privado.¹ Así, cuando un empleado o potencial empleado le notifica por escrito al patrono la necesidad de un acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo, siempre y cuando no resulte en una dificultad excesiva. El patrono no podrá evidenciar la dificultad excesiva alegando, bajo una mera inferencia, que muchas personas más con las mismas prácticas religiosas también podrían necesitar un acomodo razonable.

Debe quedar meridianamente claro que lo dispuesto en este articulado **no** es una licencia para que el empleado pueda asistir a un servicio religioso durante la jornada regular de trabajo.² Es decir, el periodo de acomodo religioso que utilice el empleado no es con paga. Lo que se exige es que, mediante un acuerdo razonable entre patrono y empleado, o empleado potencial, se pueda establecer un acomodo para que este último lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso. Por tanto, el acomodo religioso acordado entre las partes **no** exime al empleado de cumplir con la jornada laboral y con las funciones de su puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, de modo que no se afecte el buen y normal funcionamiento del negocio del patrono. Lo anterior, es con independencia de las licencias que voluntariamente pueda

¹ 29 LPRA §122r.

² Artículo IV(8) del Reglamento Núm. 8947.

conceder un patrono, como parte de la oferta de empleo o paquete de compensación, para que el empleado asista, por ejemplo, a un acto fúnebre o nupcias.

Al amparo de la facultad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 2.19, se promulgó el Reglamento Núm. 8947 del 25 de abril de 2017, titulado *Reglamento para la aplicación del esquema de acomodo razonable para prácticas religiosas en el empleo dispuesto en el Art. 2.19 de la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”* (Reglamento Núm. 8947). En este, se estableció el procedimiento a seguir cuando un empleado, o empleado potencial, notifica al patrono una solicitud de acomodo para sus prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso; se incluyeron las disposiciones que deberá seguir el patrono al momento de evaluar y considerar la solicitud de acomodo religioso; y se implantó un procedimiento administrativo expedito ante el DTRH para atender quejas incoadas al amparo del Artículo 2.19 de la Ley 4-2017. En lo pertinente, el Artículo IV de dicho reglamento provee las siguientes definiciones:

8. **Acomodo razonable:** Significa el arreglo que el patrono realiza, sin dificultad excesiva, para permitir que el empleado, o empleado potencial, lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso, sin que ello conlleve la imposición de sanciones disciplinarias para el empleado, ni que interfiera con la contratación ni retención en el empleo, concesión de ascensos o cualquier otro tipo de beneficio laboral y que tampoco propicie la pérdida del empleo. El acomodo razonable no es sinónimo de licencia o periodo que conlleve remuneración.³
9. **Dificultad excesiva:** Significa una demostración por parte del patrono a los efectos de que acomodar las prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso por parte de su empleado, o empleado potencial, conllevaría gastos mayores o crearían condiciones de peligrosidad en el empleo. También, constituye dificultad excesiva para el patrono[,] el hecho de que el empleado, o empleado potencial, no pueda realizar las funciones para las cuales

³ *Id.*

fue o será contratado. El patrono deberá probar que cualquier acomodo que pudiese brindar al empleado, o empleado potencial, sería irrazonable a la luz de las circunstancias.⁴

Para activar dicha obligación patronal, es necesario que el empleado o empleado potencial notifique al patrono **por escrito** y con anticipación razonable, al menos la siguiente información: (1) descripción de la actividad religiosa; (2) frecuencia; y (3) el acomodo solicitado.⁵ El patrono entonces deberá evaluar la solicitud y contestar en un plazo máximo de siete (7) días laborables.⁶ De no contestar dentro de dicho término, se entenderá que concedió la solicitud del empleado.⁷ El patrono, o la persona que este delegue, tiene discreción para coordinar una reunión con el empleado y discutir las alternativas de acomodo disponible. Durante dicha reunión, nada impide que el patrono pregunte de forma limitada sobre la práctica religiosa para la cual se requiere el acomodo a fin de constatar que la solicitud del empleado es genuina. Igualmente, el patrono podrá indagar sobre los días y el horario en que una institución religiosa ofrece sus actividades o programas, a fin de armonizar dicha información con las necesidades del negocio y poder establecer un acomodo para las prácticas del empleado.

Las partes podrán voluntariamente llegar al acuerdo que estimen razonable, conveniente y satisfactorio, siempre y cuando no sea contrario a la ley, la moral o al orden público.⁸ Una vez logrado el acuerdo, las partes deberán cumplir con el mismo de buena fe. La denegatoria a la solicitud debe hacerse por escrito y detallando las razones por las cuales brindar el acomodo constituye una dificultad excesiva.⁹ Reiteramos que no será

⁴ Artículo IV(9) del Reglamento Núm. 8947.

⁵ Artículo V del Reglamento Núm. 8947.

⁶ Artículo VI del Reglamento Núm. 8947.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ Artículo VII del Reglamento Núm. 8947.

suficiente para denegar la solicitud, las alegaciones sin fundamento o aducir que otros empleados pudiesen requerir igual acomodo para su práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su preferencia.¹⁰ Ahora bien, si el empleado o empleado potencial insiste en que el patrono le confiera la alternativa más onerosa, el patrono podrá negarse a ello.¹¹

Si las partes no logran un acuerdo de acomodo para la práctica religiosa o asistencia a un servicio religioso, o si el patrono penaliza de alguna forma al empleado o empleado potencial por hacer dicha solicitud, el trabajador podrá acudir a las Oficinas de Área del Negociado de Normas del Trabajo del DTRH (NNT) para presentar una queja cuestionando la decisión o acción adversa del patrono.¹² El NNT notificará al patrono sobre la queja presentada en su contra y le brindará un término de diez (10) días para presentar su posición, so pena de continuar el trámite sin el beneficio de su comparecencia. Luego de recibir la contestación del patrono, el NNT referirá el asunto a la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH (OMA) para el inicio de un trámite administrativo expedito diseñado por el(la) Director(a) de la OMA, o la persona delegada, dentro de su sana discreción y de la manera que “estime conveniente conforme al hecho apremiante establecido en la querella”.¹³ Debe advertirse que, conforme a la autoridad delegada, la OMA ofrece métodos alternos de resolución de conflictos (e.g. mediación y conciliación); y un proceso adjudicativo ágil y rápido. El procedimiento diseñado deberá garantizar el debido procedimiento de ley a ambas partes.¹⁴ Lo anterior, no impide que el empleado

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² Artículo VIII del Reglamento Núm. 8947.

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

acuda al tribunal con jurisdicción para presentar su reclamo.¹⁵ Si se determina que el patrono quebrantó el Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, se le podrá imponer una multa administrativa de entre \$1,000 a \$5,000; así como ordenarle a que acomode la práctica religiosa o la necesidad de asistencia a un servicio religioso de forma que no se afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.¹⁶

A nuestro juicio, un ejemplo de acomodo sería la fijación de un horario o turno de trabajo –mediante acuerdo entre el patrono y el empleado o empleado potencial– que le permita a este último asistir a las actividades que ofrece su congregación religiosa. Entendemos que **no** constituye una dificultad excesiva el hecho de que un patrono tenga que incurrir en algunos costos administrativos para hacer alteraciones en el itinerario de trabajo de su empleomanía, cambiar la información de la nómina, o pagar horas extras a un empleado que está dispuesto a trabajar en exceso de la jornada diaria a cambio de tener libre determinado día para asistir a una actividad religiosa que **no** tenga carácter recurrente. Ahora bien, sí sería una dificultad excesiva obligar al patrono a contratar más empleados para asegurar la buena marcha de su negocio o hacerle incurrir frecuentemente en el pago de horas extras por razón de haber accedido al acomodo solicitado por el empleado o empleado potencial.

Ciertamente, el factor del costo no es lo único que deben analizar los juzgadores a la hora de determinar si se trata de una dificultad excesiva, pudiéndose evaluar la carga que se impone al negocio en general, así como la legitimidad de las razones esbozadas por el patrono para negar el acomodo solicitado *vis-a-vis* la naturaleza del negocio. Por ejemplo, podría tomarse en consideración el que un patrono no conceda acomodar la práctica de

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, 29 LPRA 122r; Artículo VIII del Reglamento Núm. 8947.

mantener una barba sin afeitar a un empleado o empleado potencial porque el negocio tiene una política de apariencia en conexión a la imagen que desea proyectar en atención al mercado y la clientela que sirve. Otra instancia en la que pudiera ser legítimo que un patrono no conceda un acomodo religioso al amparo de este artículo sería el caso de una empleada que fue contratada como cajera y aluda a sus prácticas religiosas para evitar manejar el dinero de la caja registradora de un negocio. Nótese que, en este segundo ejemplo, el acomodo solicitado por la empleada le impediría a esta realizar las funciones básicas del puesto para el cual fue reclutada por el patrono.

De otro lado, algunos ejemplos de acomodos religiosos pudieran ser: (1) otorgarle un periodo de tiempo (*break*) para que el empleado pueda rezar durante el día; (2) exonerarlo de cumplir con algunas normas de vestimenta o de apariencia personal, siempre y cuando no se afecte excesivamente el funcionamiento del negocio; (3) excusarlo de asistir a programas de la compañía donde se incluyan expresiones o temas religiosos o espirituales que no concuerden con sus creencias religiosas; entre otros.

Debe advertirse, además, que si el patrono atendió la solicitud del empleado dentro del término reglamentario y le ofreció un acomodo religioso, pero este fue rechazado por el empleado, entonces **no** procedería la imposición de la multa administrativa dispuesta en el Artículo 2.19, habida cuenta que el patrono no incumplió con su obligación legal.

Un patrono no pudiera negarse al acomodo religioso que solicite un empleado al amparo del Artículo 2.19 por el mero hecho de que en el contrato de empleo se disponía que los turnos serían rotativos. Si bien es importante que el empleado notifique, al menos, una descripción de la práctica religiosa, la frecuencia y cuál acomodo necesita, no debe olvidarse que la denegatoria a dicha solicitud debe hacerse cuando represente una dificultad

excesiva al patrono (e.g. incurrir en gastos administrativos excesivos y/o recurrentes, crear condiciones de peligrosidad en el lugar de trabajo que puedan afectar la buena marcha del negocio, o que el empleado o empleado potencial no pueda realizar las funciones para las cuales fue o será contratado).

Nada impide que el patrono y el empleado, luego de acordar determinado horario o itinerario de trabajo, se reúnan para atender una **nueva** solicitud del empleado para acomodar sus prácticas religiosas. Por ejemplo, si el empleado acordó con su patrono que no trabajaría los martes y sábados, puesto que son los días que tiene que asistir a las actividades religiosas de su congregación, posteriormente el primero puede hacer una nueva solicitud que conlleve un cambio en lo acordado (variar los días de la semana que tendrá libre o cambiar el horario semanal de trabajo). Ahora bien, el empleado deberá hacer esta **nueva** solicitud por escrito y notificarla al patrono dentro de un término razonable que le permita a este último realizar los ajustes necesarios en los horarios del resto de personal, de modo que todos los puestos y turnos de trabajo queden cubiertos. No obstante, si para poder otorgar este nuevo acomodo, el patrono se ve en la necesidad de contratar un empleado nuevo para cubrir todos los turnos y puestos –de modo que no se afecte la buena marcha de su negocio– pues entonces se pudiera determinar que se trata de una dificultad excesiva. En ese escenario, el patrono podrá denegar la petición del empleado, pero deberá esbozar detalladamente las razones por escrito.

Debe quedar claro que, aunque el Reglamento Núm. 8947 **no** excluye expresamente de la definición de “patrono” a las corporaciones, instituciones educativas, sociedades o asociaciones de base religiosa, lo cierto es que estas **no** están obligadas a conceder un acomodo religioso, incluso ni a contratar, a un empleado que no practique la misma religión

o credo. Lo anterior, máxime cuando la naturaleza de las funciones que lleva a cabo el empleado son de relativa importancia dentro de una organización o institución que tiene características inherentemente religiosas, como lo sería transmitir el mensaje religioso, credo o dogmas de fe, y llevar a cabo su misión. El Reglamento ofrece las siguientes definiciones sobre el particular:

[. . .]

4. **Credo:** Significa la creencia en un ser superior, conjunto de ideas, principios, filosofías, idiosincrasias, convicciones, prácticas o la membresía a una organización o institución de índole religiosa.¹⁷
5. **Religión:** Significa la identificación que lleva a cabo un individuo con un credo particular o tradición religiosa.¹⁸
6. **Práctica religiosa:** Significa toda práctica que un individuo realiza o se propone a realizar, la cual constituya un ejercicio de su credo, religión o práctica de su preferencia.¹⁹
7. **Servicio religioso:** Significa toda actividad o ceremonia de la religión de preferencia de un individuo.²⁰

Para más detalles sobre la administración de este beneficio, refiérase al Reglamento Núm. 8947.

¹⁷ Véase el inciso (4) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

¹⁸ Véase el inciso (5) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

¹⁹ Véase el inciso (6) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.

²⁰ Véase el inciso (7) del Artículo IV del Reglamento Núm. 8947.