

Asuntos Públicos y Libertad Religiosa

EN EL ESPIRITU DE CRISTO, EL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS PUBLICOS Y LIBERTAD RELIGIOSA ESTA TRABAJANDO PAPA DEFENDER, PRESERVAR, Y EXPANDIR LA LIBERTAD RELIGIOSA PAPA TODOS.

Conferencias de la Unión del Sur

Conferencia de Carolina	Elder Leslie Louis, PARL Director	704-596-3200
Conferencia de Florida	Empty, PARL Director	407-644-5000
Conferencia de Georgia-Cumberland	Elder Tim Leffew, PARL Director	706-629-7951
Conferencia de Gulf States	Elder Martin Fancher, PARL Director	334-272-7493
Conferencia de Kentucky-Tennessee	Elder Rocky Davis, PARL Director	615-859-1391
Conferencia del Atlantico Sur	Elder Moses Edwards	404-792-0535
Conferencia Centro Sur	Elder Auldwin Humphrey	615-226-6500
Conferencia del Sureste	Elder Mark Brown	352-735-3142

[Grab your reader's attention with a great quote from the document or use this space to emphasize a key point. To place this text box anywhere on the page, just drag it.]

Estimado miembro fiel de la iglesia:

El departamento de libertad religiosa está aquí para usted cuando nos necesite. Comprendemos que no todo el mundo sabe cómo manejar un problema de acomodación religiosa en el lugar de trabajo. Nuestro mejor consejo es que se ponga en contacto con nuestra oficina tan pronto como sepa que va a tener un problema. Muchos problemas se pueden resolver de una manera profesional y cristiana y de una manera que sea una influencia positiva en aquellos con quienes trabajas.

Cuanto más espere para abo para conseguir alojamiento e

En general, la mayoría de los especialistas en recursos humanos de su empresa rara vez, si es que alguna vez, han tenido que lidiar con una solicitud de adaptación sabática y la respuesta inicial generalmente no se ajusta a lo que requieren las leyes laborales. Le ayudaremos a comprender lo que se requiere tanto por su parte como por parte de su empleador de la solicitud.

No dude en llamarnos al 770-408-1800. Nuestras oficinas están cerradas los viernes, por lo que si lo desea hasta el último minuto, se enfrentará al problema sin la ayuda de nuestro personal marítimo.

También puede visitar nuestro sitio web en www.southernunion.com. Busque el ministerio de libertad religiosa y llene el formulario de acomodación sabática y luego envíenoslo. En la mayoría de los casos, nos pondremos en contacto con usted en un plazo de uno o dos días para analizar su situación.

Hacemos más que orar por la intervención de Dios, trabajamos para ser un testigo positivo y encontrar un ajuste razonable para todos los involucrados



Conferencia de la Unión del Sur de la ASD

Miembros de la Iglesia Lista de verificación para los problemas del día de reposo



Departamento de Libertad Religiosa está aquí para usted

El Departamento de Asuntos Públicos y Libertad Religiosa de Southern Union es su primera línea de defensa cuando usted se encuentra con un problema de empleo en el día de reposo. Hemos creado una lista de verificación de las cosas que debe revisar cuando surjan problemas con el sábado. Recuerde que esta lista de verificación no pretende ser su única ayuda. Estamos disponibles para consultas y asistencia adicional, según lo necesiten los miembros de nuestra iglesia.

Sus derechos conforme a la ley

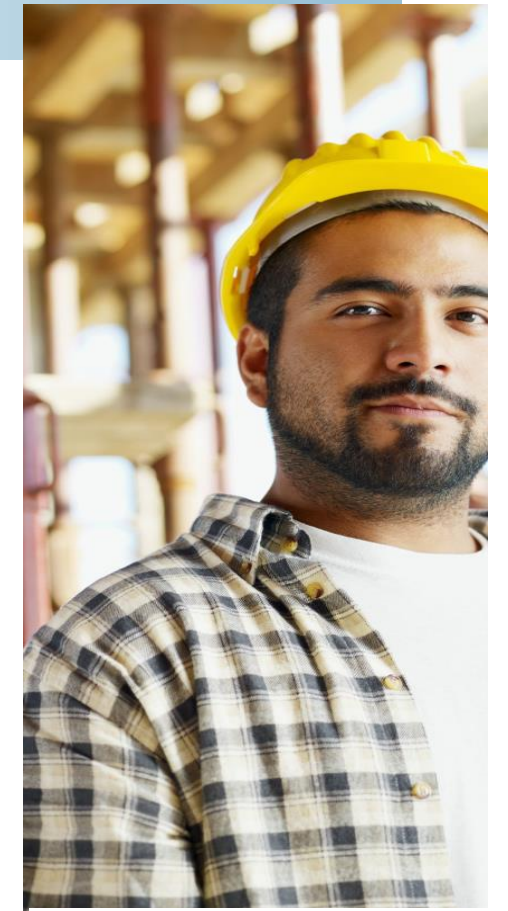
La Ley de Derechos Civiles de 1964 fue enmendada para incluir cuestiones de discriminación religiosa. En su forma enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de religión en los lugares de trabajo en los que trabajan 15 o más personas, a menos que la adaptación solicitada suponga una carga excesiva.

Un empleador (o agencia de empleo o sindicato) tiene el deber de intentar adaptarse a las creencias religiosas de los empleados (y solicitantes) a menos que el empleador pueda demostrar que la adaptación resultaría en una dificultad excesiva en la operación del negocio.

Sus derechos durante el proceso de selección de empleo

Las Pautas de la EEOC prohíben que un empleador le haga a un posible empleado cualquier pregunta sobre la disponibilidad para trabajar en días específicos, como el viernes por la noche y el sábado, hasta que se le haya ofrecido el trabajo. En ese momento, si el empleador tiene una necesidad comercial, puede preguntar sobre su disponibilidad para el trabajo sabático, pero entonces tiene la misma obligación de tratar de hacer una adaptación que tiene para los empleados que ya están en el trabajo.

En su entrevista inicial, si se le aclara que está siendo contratado para trabajar en un turno que incluye el sábado, o que el trabajo sabático es una condición de empleo, debe decidir si el trabajo es adecuado para usted. No es necesario que reveles tus necesidades religiosas en una entrevista de trabajo inicial, pero en algún momento tendrás que preguntar si será posible una adaptación. La ley no le exige que lo haga hasta después de que se le haya ofrecido el trabajo. (Continúa en la



Departamento PARL

Departamento de Asuntos Públicos y Libertad Religiosa

PO Box 923868
Peachtree Corners, GA 30092

Telefono: 770-408-1800 Fax:
770-4098-1811

Amireh Al-Haddad, Directora

Kevin James,
Director Asociado

Lunes – Jueves 8-5:30 Cerrado
el Viernes



Sus Derechos Durante El Proceso de Selección de Empleo

(Continuación de la página 1)

NO ACEPTÉ condiciones de empleo que incluyan el trabajo sabático con la esperanza de hacer un cambio más adelante. Debes empezar como deseas continuar. Cuando definitivamente se le ofrezca el trabajo y el único problema sea la programación del sábado, solicite una adaptación en armonía con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y las Pautas de la EEOC. Si el problema surge durante la entrevista, haga un seguimiento de la conversación con una solicitud por escrito.

A algunos sabatistas se les ha negado el empleo cuando no existía ningún problema sabático simplemente porque el solicitante planteó el tema en el proceso de solicitud y el empleador decidió eliminar cualquier

Si la descripción del trabajo incluye las horas de trabajo sabáticas, solicite una adaptación en el momento de su aceptación. Su empleador tiene derecho a un aviso inmediato y usted quiere darle la máxima oportunidad para resolver el problema.

Si el posible empleador no lo contrata, asegúrese de preguntar la razón por la que se le negó el empleo, especialmente si se planteó el tema del trabajo sabático.

Si se le niega el empleo debido al sábado, obtenga una copia del contrato de trabajo para determinar si fue la causa.

Guarde todos los papeles, anuncios y avisos del trabajo al igual que cualquier otro documento relacionado con la publicidad del posible empleador para el puesto.

Recuerde comportarse siempre sin reproches. Algunas personas no saben nada acerca de

Adventista del Séptimo Día. Otros saben más de lo que piensas

No importa dónde trabajes, eres el ejemplo para los demás.

Programación del Sabbat

Póngase en contacto con el Departamento de Libertad Religiosa para obtener ayuda. Estamos aquí para ayudarte.

- Tan pronto como sepa que está programado para trabajar el sábado, pida a su supervisor que se adapte a sus necesidades del sábado. Si se ignora una solicitud verbal, ponga su solicitud por escrito. NO espere hasta el último minuto. Ejemplos de cartas están disponibles.
- Asegúrese de explicar completamente sus necesidades del día de reposo.
- No intente escribir su carta solo. Consulte con su pastor, líder de la Libertad Religiosa o el Departamento de Libertad Religiosa.
- La carta tiene que explicar que el sábado comienza con la puesta del sol el viernes y termina con la puesta del sol del sábado.

Qué Hacer al Negociar un Horario de Sábado

- No seas arbitrario ni exigente
- Ser cooperativo y flexible
- Recuerde que no le gustaría que un empleado le dijera cómo manejar su negocio
- Ofrécete a trabajar el domingo, reduce tus horas de trabajo, cambia de turno o haz un traslado lateral a otro puesto para solucionar el problema
- Infórmese sobre su antigüedad para asegurarse de que no pierde su antigüedad o derechos de pensión
- No se ofrezca a renunciar a los derechos o beneficios de antigüedad sin consultar primero con el departamento de libertad religiosa
- La carga de la adaptación recae en su empleador, pero coopere para ayudar a su empleador a encontrar una adaptación, incluso si eso significa cambiar de turno o transferirse a un departamento con un salario ligeramente menor
- Si se da un examen para la selección de empleo en sábado, pida un horario de examen alternativo. Si una solicitud verbal es denegada, póngala por escrito. Directriz de la EEOC

Evidencia para su caso

Toma notas detalladas de:

- Personas
- Lugares
- Horarios y fechas
- Conversaciones con supervisores

Asegúrese de obtener copias para sus registros de cualquier documento que le entreguen o firme. Esto incluye cualquier documentación electrónica. Mantenga su información en un lugar seguro.

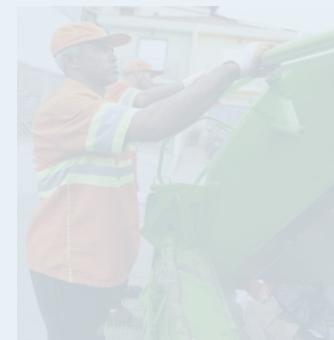
Si el Departamento de Libertad Religiosa le está ayudando, asegúrese de enviar una copia de un documento Y para que lo incluyan en su archivo

Mantenga informado al departamento de libertad religiosa de todos los cambios en su número de teléfono y dirección.

Presentación de una queja

Nunca amenace con la acción de la corte o de la agencia. Explora primero todas las soluciones posibles; A menudo, las amenazas dificultan la obtención de alojamientos.

Aunque tiene el derecho legal de presentar una queja por discriminación religiosa con una agencia local, estatal o federal, la Iglesia le insta a consultar con el Departamento de Libertad Religiosa antes de presentar la solicitud. La iglesia le pide que haga esto porque los resultados en su caso pueden afectar otros casos que involucren a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.



Qué Hacer Cuando se Toman Medidas Disciplinarias

Obtenga una copia del contrato sindical (si lo hay) o de las políticas de trabajo de la empresa para que conozca los procedimientos utilizados para la disciplina y el despido.

Insista en recibir avisos por escrito en lugar de avisos verbales para acciones disciplinarias como despidos o despidos. Si esto se rechaza, haga una entrada en el diario para futuras referencias. Tome nota de todos los temas relevantes discutidos.

Si lo despiden verbalmente, pida un aviso por escrito que incluya el motivo de la destitución.

Si no puede obtener un aviso por escrito, intente regresar al trabajo para asegurarse de que lo hayan despedido. Envíe una carta/correo electrónico a su empleador reconociendo que fue despedido sin previo aviso por escrito y exponga su comprensión de la razón por la que fue despedido o disciplinado. Por favor, asegúrese de guardar una copia de toda la correspondencia.

Nunca Renuncies Voluntariamente a tu Trabajo



Acción Contra el Desempleo

- Si lo despiden, solicite la compensación por desempleo de inmediato. Es importante que diga que fue despedido por seguir sus creencias y prácticas religiosas cuando presente la solicitud.
- Si pierdes tu trabajo, busca trabajo. Mantenga una lista de todos los contactos, nombre, fecha y lugar que aplique.
- Si se rechaza o se apela la compensación por desempleo, comuníquese inmediatamente con el departamento de libertad religiosa.
- Cuando se tome CUALQUIER acción disciplinaria en su contra, comuníquese con el departamento de libertad religiosa. Los plazos para presentar avisos o apelaciones pueden ser cortos. Su derecho legal a apelar puede estar en peligro si se demora.

Información adicional

- NO, NO RENUNCIES A TU TRABAJO. Nunca hagas una declaración como esta: "Renunciaré a mi trabajo antes de trabajar el sábado". En algunos casos, esto se ha interpretado como una "renuncia voluntaria".
- Siempre debe consultar con el departamento de libertad religiosa antes de renunciar a su trabajo.
- Si se le obliga a firmar una declaración de renuncia o si renuncia porque su empleador hace que las condiciones sean insostenibles, es posible que aún esté disponible una reparación disponible según las circunstancias.
- Recuerde que siempre compórtese como un representante de Jesús. Su testimonio, cuando se da apropiadamente, puede guiar a alguien más a Cristo.
- En caso de duda en cualquiera de los casos anteriores, comuníquese con el Departamento de Libertad Religiosa de Southern Union.