Adaptaciones para personas con discapacidad en el trabajo

HOJA INFORMATIVA

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

PROTECCIONES LABORALES EN CALIFORNIA

La ley de California protege a las personas con discapacidades contra la discriminación en el trabajo. La ley protege a:

- Solicitantes de empleo
- Empleados
- Pasantes
- Voluntarios

Estas protecciones se aplican a empleadores privados con cinco o más empleados y a todos los empleadores públicos.

Las personas con discapacidades tienen derecho a solicitar adaptaciones razonables en el trabajo. Una adaptación razonable es un cambio que hace posible que una persona con una discapacidad realice su trabajo o avance en su carrera. Esto puede incluir cambiar un lugar de trabajo o una regla del lugar de trabajo.

CÓMO DEMOSTRAR LA NECESIDAD DE UNA ADAPTACIÓN

La persona que necesita una adaptación razonable debe demostrar que tiene una discapacidad reconocida por la ley.[1] En general, para recibir una adaptación razonable en el trabajo, una persona debe tener una discapacidad mental o física que limite su capacidad para realizar actividades importantes de la vida.

Las actividades importantes de la vida son actividades físicas, mentales y sociales, incluidas las actividades que afectan la capacidad de una persona para trabajar o avanzar en su carrera.

Algunos ejemplos incluyen:

- Pensar
- Comunicarse
- Caminar
- Levantar objetos y
- Concentrarse

Una persona puede solicitar una adaptación razonable incluso si su discapacidad:

- Está en remisión (como el cáncer)
- Ocurre solo a veces (como el asma o las migrañas)
- Puede tratarse con medicamentos (como usar insulina para la diabetes)
- Es temporal (lesión de espalda, brazo roto)

SOLICITUD DE ADAPTACIONES Y EL PROCESO INTERACTIVO

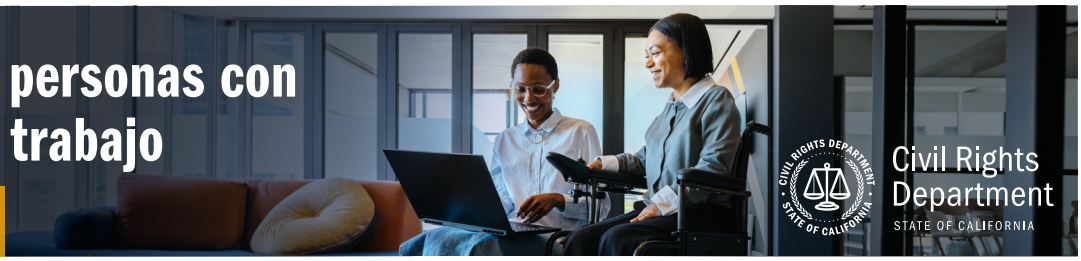
Los empleadores no pueden exigir que las personas soliciten adaptaciones por escrito ni exigirles que usen palabras específicas. Si una persona con una discapacidad solicita un cambio en su lugar de trabajo o en sus condiciones laborales para poder realizar las funciones esenciales de su trabajo, esa es una solicitud de adaptación razonable. No hay límite sobre el momento en que una persona puede solicitar una adaptación ni sobre cuántas adaptaciones puede solicitar. Las adaptaciones pueden solicitarse en cualquier momento durante el empleo.

Al solicitar adaptaciones, los solicitantes y empleados deben explicar la conexión entre su necesidad relacionada con la discapacidad y la adaptación solicitada. Esto significa explicar cómo la adaptación les ayudaría a realizar su trabajo.

1 Ejemplos de condiciones que no están cubiertas por la ley incluyen condiciones que no limitan actividades importantes de la vida, cleptomanía (impulso incontrolable de robar) y trastornos por uso de sustancias debido al uso ilegal actual de drogas. Sin embargo, si una persona tiene un trastorno por uso de sustancias psicoactivas que limita una actividad importante de la vida debido al uso de drogas en el pasado, pero ya no usa drogas ilegales, puede considerarse que tiene una discapacidad.

Adaptaciones para personas con discapacidad en el trabajo

HOJA INFORMATIVA



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Los empleadores deben responder con prontitud a las solicitudes de adaptación razonable. Después de recibir una solicitud de adaptación, el empleador debe iniciar el proceso interactivo.[2] Esta es una oportunidad para que el empleador y la persona con una discapacidad hablen sobre la solicitud. Ya sea que la adaptación pueda concederse o no según lo solicitado, todas las personas deben participar en el proceso interactivo de buena fe y de una manera que no retrase el proceso de adaptación razonable.

Las adaptaciones razonables pueden ser únicas y creativas porque responden a las necesidades específicas relacionadas con la discapacidad de una persona.
Las adaptaciones pueden incluir:

- Permitir animales de servicio en los lugares de trabajo, como perros guía
- Proporcionar lectores o intérpretes
- Trasladar empleados a distintos lugares de trabajo
- Reestructurar tareas laborales
- Cambiar horarios de trabajo
- Ajustar exámenes, materiales de capacitación o políticas
- Proporcionar capacitación adicional
- Permitir que un empleado trabaje desde casa

DOCUMENTACIÓN MÉDICA DE APOYO

Los empleadores a veces pueden solicitar documentación médica durante el proceso interactivo. Varios tipos de proveedores de atención médica pueden proporcionar documentación médica. Estos incluyen:

- Médicos
- Cirujanos
- Dentistas
- Psicólogos clínicos
- Terapeutas matrimoniales y familiares
- Acupunturistas
- Enfermeras parteras
- Trabajadores sociales clínicos
- Otros proveedores de atención médica[3]

Cuando los empleadores no saben de la discapacidad y/o la discapacidad no es evidente, pueden solicitar documentación médica, que puede incluir:

- Cartas o notas de proveedores de atención médica
- Formularios detallados de certificación[4]
- Formularios sencillos de certificación[5]
- Formularios de consulta médica completados por proveedores de atención médica después de una solicitud

Si los empleadores usan sus propios formularios de certificación médica o consulta, los formularios no deben solicitar más información de la que el empleador tiene derecho a recibir por ley. Esto incluye solicitudes de expedientes médicos, diagnósticos específicos o información sobre lo que causó la discapacidad. Si la documentación médica no es clara o el empleador necesita información adicional, el proceso interactivo continúa.

Cuando la discapacidad o la necesidad de la adaptación es evidente, los empleadores no pueden solicitar documentación médica. Por ejemplo, un empleador no puede pedir documentación médica a una persona que trabaja en una oficina y tiene una discapacidad de movilidad evidente si necesita un escritorio ajustable para usar su espacio de trabajo.

CONCESIÓN DE ADAPTACIONES

Los empleadores deben conceder y poner en práctica las adaptaciones sin demoras, cuando sea posible.

Durante el proceso interactivo, el empleador y la persona que solicita una adaptación pueden encontrar varias adaptaciones que podrían ayudar a la persona a realizar su trabajo. Los empleadores deben considerar la preferencia de

2 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11069

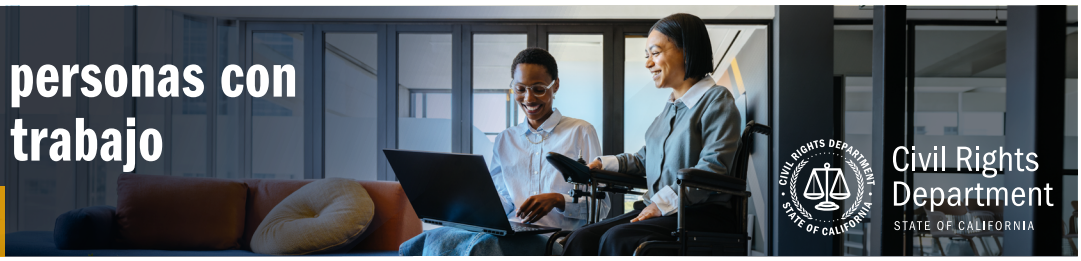
3 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11065(i)

4 Consulte el paquete de Solicitud de adaptación razonable de CRD (https://bit.ly/RApackage)

5 Consulte los formularios de muestra de Certificación del Proveedor de Atención Médica de CRD, relacionados con licencias bajo la California Family Rights Act o la Federal Medical Leave Act (https://bit.ly/cfraforms) y licencia por discapacidad por embarazo, traslado u otras adaptaciones razonables (https://bit.ly/pregcert).

Adaptaciones para personas con discapacidad en el trabajo

HOJA INFORMATIVA



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

la persona que solicita la adaptación. Pero los empleadores pueden elegir la adaptación que mejor se ajuste a sus necesidades cuando existan varias adaptaciones eficaces.[6] Los empleadores no pueden exigir que las personas acepten adaptaciones que no atiendan su necesidad relacionada con la discapacidad.

DENEGACIÓN DE ADAPTACIONES

Un empleador solo puede denegar una solicitud de adaptación en una de estas situaciones:

1. El solicitante o empleado no tiene una discapacidad reconocida por la ley,
2. Conceder la adaptación elimina una función esencial[7] del trabajo,
3. La adaptación crea una dificultad y un gasto significativos para el empleador (dificultad excesiva), o
4. La adaptación pone en peligro la salud y la seguridad de la persona solicitante y de otras personas en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben considerar los recursos específicos disponibles para ellos al decidir si una adaptación crea una dificultad excesiva. Otros factores incluyen:

- Tamaño de la empresa
- Número de empleados
- Funciones de la empresa
- Costo de la adaptación

Si el empleador puede demostrar que la adaptación crearía una dificultad excesiva, debe continuar el proceso interactivo. Los empleadores deben trabajar junto con empleados o solicitantes para encontrar adaptaciones que funcionen para todas las personas. Los empleadores no pueden ignorar ni retrasar la respuesta a solicitudes para evitar concederlas. Tampoco pueden persuadir ni presionar a los empleados para que busquen otro trabajo con el fin de evitar conceder solicitudes. Si los empleadores tratan a solicitantes o empleados de manera negativa o injusta después de que solicitan una adaptación razonable, esto puede ser represalia ilegal.[8] La represalia puede ocurrir ya sea que se conceda o se deniegue una adaptación.

LICENCIA LABORAL DESPUÉS DE ACTOS DE VIOLENCIA

La ley de California exige que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables a empleados que son víctimas, o cuyo familiar es víctima, de ciertos actos de violencia, para la seguridad del empleado mientras está en el trabajo. La adaptación razonable puede incluir la implementación de medidas de seguridad, reasignación, horario modificado u otras adaptaciones en respuesta a violencia doméstica, agresión sexual, acecho, amenazas violentas, actos que involucren armas peligrosas u otros actos de violencia que califican.[9]

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Si cree que sufrió discriminación debido a su discapacidad, puede presentar una queja ante CRD.

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuita: 800.884.1684

Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

Para obtener traducciones de esta guía, calcivilrights.ca.gov/posters/employment

6 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11068(e)

7 Las funciones esenciales son las tareas principales y/o fundamentales de un trabajo específico. Por ejemplo, las tareas son esenciales si el trabajo existe únicamente para realizar esa tarea, la tarea es altamente especializada o un número limitado de empleados puede realizar la tarea. Gov. Code § 12926(f).

8 Obtenga más información sobre represalias en la hoja informativa de CRD sobre represalias en el lugar de trabajo (https://bit.ly/emp-retaliation)

9 Gov. Code § 12945.8(e)(1)-(8).

Esta guía es solo para fines informativos, no establece políticas ni derechos sustantivos, y no constituye asesoramiento legal.