



## Civil Rights Department

651 Bannan Street, Suite 200 | Sacramento | CA | 95811  
800-884-1684 (voice) | 800-700-2320 (TTY) | California's Relay Service at 711  
www.calcivilrights.ca.gov | contact.center@calcivilrights.ca.gov

7 de mayo de 2026  
Para publicación inmediata  
publicaffairs@calcivilrights.ca.gov  
916-938-4113

### UC San Francisco revisará sus políticas sobre discapacidad laboral tras una denuncia por violación de los derechos civiles

*El acuerdo resulta en \$300,000 en compensación y de los costos legales*

**SACRAMENTO** – El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) anunció hoy que llegó a un acuerdo de \$300,000 con la University of California San Francisco (UCSF) para resolver las alegaciones de que la universidad no tomó las medidas necesarias para atender la solicitud de un empleado de trabajar a distancia como adaptación por una discapacidad. Como parte del acuerdo, la UCSF llevará a cabo una revisión de sus políticas para la gestión de las solicitudes de adaptaciones por discapacidad en el lugar de trabajo, impartirá formación al personal sobre las medidas estatales de protección de las personas con discapacidad y compensará al empleado.

“Una de las promesas principales de las medidas de protección de las personas con discapacidad en nuestro estado es que todo trabajador tiene derecho a mantener una conversación de buena fe con su empleador sobre las formas de ayudarlo a conservar su puesto de trabajo,” **dijo Kevin Kish, director del CRD.** “Nadie gana cuando los empleadores no participan en el proceso interactivo. Este acuerdo ayudará a garantizar que los trabajadores de la UCSF con discapacidad estén protegidos.”

#### **No hay lugar para excepciones**

En 2022, CRD recibió una denuncia contra la UCSF en donde se alegaba que la universidad, en múltiples ocasiones, no había atendido adecuadamente las solicitudes de un empleado para que se hicieran excepciones a las políticas del lugar de trabajo debido a una discapacidad que le limitaba realizar determinadas actividades físicas. Según la denuncia, en un momento dado se le impuso de manera involuntaria al empleado una licencia médica, no se le otorgaron oportunidades para discutir alternativas al trabajo presencial a pesar de haber presentado un certificado médico que respaldaba sus solicitudes y se lo obligó a conducir hasta la oficina durante un período prolongado, a pesar del dolor, como represalia por haber solicitado una adaptación. El empleado señaló en su denuncia que podría haber continuado su trabajo habitual desde casa, sobre todo teniendo en cuenta que su departamento trabajaba a distancia en ese momento.

## **Adaptaciones razonables**

Según la ley de California, los empleadores están obligados a dialogar con el empleado para contemplar todas las posibilidades de realizar adaptaciones razonables en donde se tenga en cuenta su discapacidad antes de rechazar una solicitud de excepción a una norma del lugar de trabajo. Por lo general, se considera que las adaptaciones son razonables si no suponen una carga excesiva para la actividad empresarial del empleador. Entre los ejemplos de adaptaciones razonables se incluyen: la modificación de las funciones laborales o del horario de trabajo, la concesión de permisos, el cambio del lugar de trabajo o la provisión de dispositivos de apoyo. La ley de California define de manera amplia la discapacidad como cualquier condición que limite una actividad vital importante tanto las actividades físicas, mentales y sociales como el trabajo.

## **Una investigación conduce a un acuerdo**

Tras realizar una investigación, CRD determinó que la UCSF infringió las protecciones estatales relacionadas con la discapacidad laboral y brindó a la universidad la oportunidad de resolver las alegaciones mediante mediación. Como resultado del acuerdo, la UCSF, sin admitir responsabilidad, llevará a cabo lo siguiente:

- Contratar a un consultor externo para que lleve a cabo una evaluación exhaustiva de las políticas y prácticas de la universidad en relación a las adaptaciones para empleados con discapacidad.
- Aplicar las recomendaciones realizadas por el consultor, según proceda y en consulta con CRD, para garantizar el cumplimiento de las medidas estatales de protección de los trabajadores con discapacidad.
- Impartir formación a los supervisores, gerentes y personal que prestan servicios a personas con discapacidad sobre los requisitos estatales en relación a las adaptaciones razonables, así como sobre las medidas de protección contra la discriminación por motivos de discapacidad.
- Informar directamente a determinados empleados del centro médico de la UCSF sobre su derecho a no sufrir discriminación ni represalias incluida la información sobre cómo solicitar una adaptación.
- Pagar una compensación de \$300,000 para cubrir la compensación al empleado y los costos legales.

Si usted o alguien que conoce sufrió discriminación laboral, CRD podría brindarle asistencia a través de su [proceso de denuncia](#). El departamento también [brinda información general y hojas de datos en línea](#) sobre la protección de los derechos civiles, incluidas las relacionadas con los [derechos de los trabajadores con discapacidad](#).

El acuerdo anunciado hoy fue gestionado por la asesora jurídica principal Shilpa Ram y la abogada principal adjunta Alexis Alvarez. Contó con la mediación de la mediadora principal Andrea Fernandez-Jackson.

Para obtener más información, [lea el acuerdo](#).

###

*El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) es el organismo encargado de la aplicación de las leyes de derechos civiles de California. La misión del CRD es proteger a las personas de California de la discriminación ilícita en el empleo, la vivienda, los espacios públicos y los programas y actividades con financiación estatal, y los crímenes de odio y la trata de personas. Para obtener más información, visite [calcivilrights.ca.gov](http://calcivilrights.ca.gov).*

