

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo Discapacidades en el Trabajo Introducción a las leyes estatales y federales

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

Las personas que sobreviven la violencia intrafamiliar a menudo tienen discapacidades mentales o físicas causadas o agravadas por el abuso. Bajo la ley federal Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) y la ley estatal Acta de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA), estas personas tienen derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso, y pueden reunir los requisitos para recibir acomodaciones razonables en el trabajo para sus discapacidades, incluyendo un horario de trabajo reducido, un permiso de ausencia del trabajo, o ser transferidos a un puesto diferente.

1. ¿Quién está protegido bajo el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) y el Acta de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA)?

Una persona con un impedimento **físico** o **mental** que **limite substancialmente** una **actividad clave** de su vida está “discapacitada” bajo el ADA. Una persona con un impedimento **físico** o **mental** que **limite** una **actividad clave** de su vida está “discapacitada” bajo el FEHA. Por ejemplo, bajo ambas leyes una persona con VIH/SIDA se consideraría discapacitada.

Las discapacidades físicas pueden incluir condiciones como las siguientes:

- Diabetes
- Epilepsia
- Ceguera
- VIH/SIDA
- Parálisis

Las discapacidades mentales pueden incluir condiciones como las siguientes:

- Depresión
- Desorden bipolar/manía
- Esquizofrenia
- Pánico, ansiedad y desórdenes de estrés
- Desorden de estrés post-traumático
- Desorden obsesivo-compulsivo
- Otras condiciones de salud mental

Es útil dividir la definición de discapacidad en partes:

“Actividades de vida claves” incluyen:

Ver	Dormir	Aprender
Oír	Respirar	Pensar
Hablar	Concentrarse	Reproducirse
Caminar	Trabajar	Comunicarse con otros
Cuidado personal	Relaciones sexuales	Hacer tareas manuales

“**Limitación Substancial**” significa que el impedimento restringe significativamente la manera en que una persona puede hacer una actividad clave en su vida comparada con una persona promedio.

“**Limitación**” significa que el impedimento hace difícil la realización de una actividad clave en su vida. Por ejemplo, si un individuo duerme dos horas por noche debido a un desorden bipolar y la persona promedio duerme siete horas por noche, ese individuo está limitado substancialmente al dormir. Los efectos negativos secundarios de algunos medicamentos podrían ser considerados para determinar si una persona está limitada.

2. ¿Qué pasa si mi condición se estabiliza con medicamentos o si uso algún aparato protésico?

De acuerdo a un caso en la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1999, algunas “medidas atenuantes” deberían de ser consideradas para determinar si un individuo está discapacitado bajo el ADA. Esto significa que si una persona está muy estable tomando su medicamento, o está usando un aparato protésico, y en esos momentos no está substancialmente limitado en una actividad clave de su vida, esa persona no está “discapacitada” bajo el ADA. Los defensores de discapacidad y salud mental se opusieron a este dictamen por ser contrario a las normas subyacentes del ADA. La ley de California es distinta y **más fuerte** que el ADA. Bajo la ley de California, las medidas atenuantes no pueden ser consideradas para determinar si una persona es discapacitada o no. Esto significa que las personas que están estables bajo medicamento o cualquier otro tratamiento todavía están protegidas.

3. ¿Quién más está protegido?

El ADA y el FEHA también extienden protección a personas que son consideradas o tratadas como discapacitadas, aún si no tienen alguna discapacidad. También están protegidas las personas que tienen un historial o antecedentes de una discapacidad. Además, el FEHA protege a las personas que no están discapacitadas actualmente, pero que pueden resultar discapacitadas en el futuro.

4. ¿Cuáles son mis derechos si tengo una discapacidad?

Bajo el ADA, los empleadores con **15** empleados o más no pueden discriminar a esos individuos discapacitados que reúnen los requisitos para realizar el trabajo. El FEHA prohíbe la discriminación por parte de empleadores con **cinco** o más empleados. Esto significa que si usted tiene una discapacidad y puede hacer las tareas básicas en el trabajo, usted no puede ser hostigado, degradado, despedido, ni se le puede pagar menos, o ser tratado peor que otros debido a su discapacidad. Los empleados discapacitados calificados podrían obtener **acomodaciones razonables** para habilitarlos para hacer su trabajo. De igual manera, los candidatos calificados no pueden ser rechazados en base a su discapacidad, y podrían obtener acomodaciones razonables durante el proceso de contratación.

ACOMODACIÓN RAZONABLE

5. ¿Qué es una acomodación razonable?

Las acomodaciones razonables son modificaciones o ajustes hechos a un trabajo o a un lugar de trabajo para habilitar a un empleado a que lleve a cabo y a buen fin las funciones básicas de su puesto de trabajo. Una acomodación razonable no cambia las funciones esenciales del trabajo. Qué es una acomodación razonable para un empleado en particular dependerá de la situación y el tipo de trabajo. Sin embargo, la acomodación no puede ser excesivamente costosa o perjudicial para el empleador. Un empleado tiene el derecho de rehusar la acomodación.

Los siguientes son ejemplos de posibles acomodaciones razonables:

- **Modificación del lugar**
Física: un empleado con una lesión a la columna vertebral puede necesitar un escritorio diferente o cambios en el lugar de trabajo.
Salud Mental: un empleado con esquizofrenia u otra condición podría necesitar un cubículo o un espacio de trabajo más privado para reducir las distracciones.
- **Equipo o aparatos**
Física: un empleado con tendinitis podría necesitar un teclado diferente o audífonos telefónicos.
Salud Mental: un empleado que escucha voces o es susceptible a las distracciones podría depender del uso de audífonos.
- **Horario de trabajo parcial (parte de tiempo)**
Física: un empleado que sufre de síndrome de fatiga crónica podría necesitar un horario de trabajo de medio tiempo.
Salud Mental: un empleado con un problema de salud mental que interfiere con su habilidad para dormir podría necesitar un horario de medio tiempo.
- **Horario de trabajo modificado**
Física: un empleado podría necesitar un horario flexible o tiempo para ausentarse por cirugía.
Salud Mental: un empleado que toma medicamentos psiquiátricos puede sentirse mareado en la mañana, y podría necesitar un horario más tarde o flexible.
- **Tiempo libre para ir a terapia**
Física: un empleado que necesita terapia física regularmente puede requerir tiempo libre para ir a sus citas médicas.
Salud Mental: un empleado que necesita ver a un psicólogo o psiquiatra periódicamente puede requerir tiempo libre para ir a esas citas.
- **Tiempo para ausentarse sin paga**
Física: un empleado cuya condición médica empeora cada cierto tiempo, podría necesitar tiempo libre no pagado para recuperarse en su casa o un hospital.
Salud Mental: una persona que tiene un trastorno bipolar o de otro tipo puede necesitar tiempo libre no pagado para recuperarse en su casa o un hospital.
- **Reestructuración del trabajo**
Física: un empleado que tiene restricciones en cuanto a levantar cosas pesadas puede delegar esa función de su trabajo si es no esencial.

Salud Mental: un empleado que tiene un desorden bipolar o de otro tipo podría pedir no estar en contacto con el público, cuando ese contacto no es una función esencial del trabajo. Del mismo modo, un empleado que sufre un de estrés puede pedir que otra persona modere una reunión mensual, si esto no es una función esencial de su trabajo.

- Capacitación
 - Física:** un empleado que no puede escribir con un teclado podría necesitar capacitación para aprender a usar un programa de activación de voz.
 - Salud Mental:** un empleado que sufre de síndrome de estrés post-traumático u otra discapacidad que interfiere con su concentración o aprendizaje podría necesitar capacitación más especializada para dominar su trabajo.
- Supervisión modificada
 - Física:** un empleado que tiene un impedimento auditivo podría preferir ser supervisado por escrito en vez de reunirse regularmente con su supervisor.
 - Salud Mental:** un empleado con un impedimento mental podría pedir el uso de técnicas de supervisión modificadas, como recibir observaciones positivas y negativas sobre su desempeño, evaluaciones de trabajo más frecuentes, e instrucciones más detalladas o asignación de tareas. Otro ajuste que puede funcionar sería cambiar las técnicas de comunicación como usar o dejar de usar correo electrónico, aumentar las instrucciones por escrito, o aumentar las reuniones en persona.
- Capacitación y asistencia al empleado para aprender su trabajo
 - Física:** un empleado con ceguera podría pedir permiso para traer un especialista a su lugar de trabajo para que le ayude aprender a orientarse.
 - Salud Mental:** un empleado con problemas de salud mental podría pedir permiso para traer un especialista al trabajo para que le enseñe a hacer su trabajo. En algunos casos el empleador proveerá este especialista como una acomodación.
- Cambios a las reglas de la empresa
 - Física:** un empleado con una discapacidad que le causa que tenga que ir al baño más a menudo, podría necesitar que el empleador modifique las reglas respecto a los descansos permitidos a los empleados.
 - Salud Mental:** un empleado que toma medicamentos recetados por un siquiatra puede necesitar tomar agua cada cierto tiempo, y podría necesitar tomar descansos más frecuentes que los permitidos según las reglas.
- Educación de compañeros de trabajo y supervisores para crear entendimiento y desacreditar los temores y estereotipos
 - Física:** un empleado que sufre de epilepsia puede solicitar que sus compañeros de trabajo y sus supervisores reciban educación sobre esa condición para que la entiendan mejor y sepan cómo responder si le da un ataque.
 - Salud Mental:** un empleado que sufre un desorden obsesivo compulsivo y tiene mal entendidos en el trabajo puede solicitar que sus compañeros de trabajo y sus supervisores reciban educación sobre su condición para crear entendimiento y desacreditar los temores y estereotipos.
- Transferencias: un empleado que no puede realizar las funciones básicas de su puesto actual puede solicitar ser transferido a una posición vacante para la que reúne los requisitos. Una transferencia también puede ser apropiada cuando el empleado todavía reúne los requisitos para desempeñar su trabajo actual con acomodaciones, pero el empleado y su supervisor están de acuerdo que una transferencia sería una modificación apropiada.

6. ¿Cuándo se requiere que el empleador dé acomodaciones a un empleado?

Se requiere que el empleador dé acomodaciones solamente por discapacidades conocidas. No hay una sola manera específica de notificar al empleador; el estar enterado de una discapacidad podría ser implícito para el empleador. Sin embargo, para garantizar el derecho legal a acomodaciones, un empleado debería explícitamente revelar la discapacidad.

7. ¿Qué tengo que decirle a mi empleador si voy a solicitar una acomodación?

Debe de darle a su empleador suficiente información para demostrar la existencia de una discapacidad y el efecto de ésta en una actividad clave en su vida. Para estar seguros, usted debería de usar palabras como “discapacidad”, “impedimento”, “limitación”, “actividades claves en la vida”, y “acomodación”.

La notificación de una discapacidad no visible a su empleador es una decisión extremadamente personal. Los empleados que piensan notificar una discapacidad mental deberían de considerar los costos y beneficios que incluyen:

- La necesidad de acomodaciones para desempeñar el trabajo;
- La necesidad de acomodaciones para evitar ser disciplinados o despedidos;
- La necesidad de acomodaciones para proteger su salud;
- La posibilidad de obtener las acomodaciones sin revelar su discapacidad;
- Arriesgar ser estigmatizado y hostigado;
- Arriesgar la pérdida de su privacidad;
- El potencial de una experiencia de éxito y de apoyo en su trabajo.

8. ¿Tengo que pedir una acomodación por escrito?

NO. Usted puede pedir una acomodación oralmente, a través de correo electrónico, por escrito, o por cualquier otra forma de comunicación. Sin embargo, debería de mantener un registro por escrito en caso de una disputa futura acerca de si hizo o no la petición.

9. ¿Estoy obligado(a) a revelar mi diagnóstico según el **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)* para obtener acomodaciones?

*Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.

No necesariamente. Usted debe proveer información lo suficientemente específica para que el empleador comprenda que usted tiene una discapacidad mental según la ley. Declarar que sufre de “estrés” o tiene un problema “emocional” podría no ser suficiente. Sin embargo, puede que no sea necesario el revelar un diagnóstico según el DSM o dar todos los detalles de su condición. De hecho, el revelar un diagnóstico según el DSM sin explicar las limitaciones que provoca podría no ser suficiente.

10. ¿Estoy obligado(a) a ceder mi expediente médico o siquiátrica para obtener acomodaciones?

NO. Si su discapacidad o necesidad de acomodaciones no son obvias, su empleador podría pedir documentación médica razonable. Esta documentación debería de limitarse a una nota de su doctor o cualquier otro documento médico que demuestre que usted tiene una discapacidad y la necesidad de una acomodación. Usted no está obligado a proveer todo su expediente médico o su historial de salud mental.

11. ¿Tengo que revelar mi discapacidad a todos en el trabajo?

NO. Usted tiene que notificarle a alguien que represente a su empleador, como el supervisor o el representante de recursos humanos. Sin embargo, usted no está obligado(a) a notificar a sus compañeros de trabajo. Es más, la información médica obtenida por un empleador tiene que ser confidencial, y tiene que ser archivada en un expediente aparte de su expediente personal. Esta información puede ser sólo revelada a supervisores y administradores quienes necesitan saber acerca de las restricciones y acomodaciones del empleado en el trabajo o en sus tareas.

12. ¿Qué pasa después de que haya solicitado una acomodación?

Después de que usted ha pedido una acomodación, su empleador debe de hacer un esfuerzo razonable para determinar cuál es la acomodación apropiada. Sin embargo, usted tiene que participar en el proceso de desarrollo e implementación de la acomodación. Los empleados que no participen totalmente en el proceso podrían perder sus derechos bajo el ADA y el FEHA. Esta participación podría requerir que el empleado presente documentación médica que le han pedido y que asista a reuniones programadas. Si el empleador o el empleado rechazan una acomodación sugerida, el empleado debe de tomar medidas para continuar el proceso.

Para proteger sus derechos bajo el ADA y el FEHA, los empleados deberían de tomar medidas proactivas como:

- presentar peticiones de acomodaciones por escrito a su empleador;
- sugerir acomodaciones alternativas;
- programar y asistir a reuniones con el empleador para discutir las acomodaciones;
- ofrecer al empleador referencias a especialistas en acomodaciones como el Job Accommodation Network (800-526-7234) o Disability and Business Technical Assistance Centers (DBTACs) (800-949-4232).

AL SOLICITAR UN TRABAJO

13. ¿Qué puede preguntarme un empleador cuándo estoy solicitando un trabajo?

Antes de que se le haga una oferta de trabajo, un empleador no puede hacerle ninguna pregunta que probablemente pueda revelar información acerca de una discapacidad. Esta regla prohíbe preguntas directas acerca de una discapacidad en particular (“¿Tiene problemas del corazón o sufre de problemas

mentales?”), preguntas acerca del desempeño de “actividades claves en su vida” que no estén relacionadas con el trabajo (“¿Alguna vez a sido usted incapaz de cuidarse a usted mismo?”), y la mayoría de las preguntas relacionadas con el uso de un medicamento recetado por un doctor (“¿Está usted tomando medicina para el dolor o antidepresivos?”).

Sin embargo, si la discapacidad es obvia o si el solicitante ha revelado voluntariamente una discapacidad, y el empleador cree razonablemente que el solicitante necesitará una acomodación para realizar el trabajo, o si el solicitante ha petitionado acomodaciones durante el proceso de solicitud, entonces el empleador podría hacer preguntas limitadas acerca de las acomodaciones.

14. ¿Estoy obligado a revelar mi discapacidad cuando solicito un trabajo para proteger mis derechos?

NO. Usted no está obligado a revelar su discapacidad al momento que usted solicite un trabajo, aun si después necesite una acomodación en el lugar de trabajo. Usted podría esperar hasta el momento preciso en que usted esté pidiendo una acomodación (lo cual podría suceder meses o años después) para hacer la revelación.

15. ¿Qué puede preguntarme mi empleador después de que la oferta de trabajo ha sido hecha, pero antes de empezar a trabajar?

El ADA no prohíbe exámenes médicos o preguntas (aún esas que no se relacionen al desempeño del trabajo) después de la oferta de trabajo y antes del empleo, con tal de que esta información se mantenga confidencial, y que todos los empleados que empiezan en la misma categoría de trabajo respondan a las mismas preguntas. Si un empleador usa los resultados de tales exámenes o preguntas para revocar la oferta de trabajo, el empleador debe de probar que sus razones son “relacionadas con el trabajo y consistentes con la necesidad de la empresa”.

Bajo el FEHA, las preguntas y exámenes médicos hechos después de que la oferta de trabajo ha sido presentada, pero antes de que la persona empiece a trabajar, tienen que ser relacionados con el trabajo y consistentes con la necesidad del negocio o empresa.

EXÁMENES Y PREGUNTAS MÉDICAS EN EL TRABAJO

16. ¿Qué puede preguntarme mi empleador después de que empiezo a trabajar?

Los empleadores no pueden hacer preguntas acerca de su discapacidad, o requerir un examen médico, a menos que el examen o las preguntas sean “relacionadas con el trabajo y consistentes con la necesidad de la empresa”. Aún si usted se ve enfermo o débil, un empleador no puede hacerle preguntas médicas a menos de que haya una razón relacionada con el trabajo. Las siguientes situaciones podrían justificar preguntas médicas limitadas. De otra manera, su empleador probablemente no tiene derecho a información médica:

Una petición de acomodación razonable: Si un empleado solicita una acomodación y la discapacidad o la necesidad de la acomodación no son obvias, el empleador puede requerir

documentación razonable que demuestre el derecho del empleado a recibir una acomodación. La documentación médica debe de mantenerse confidencial y en un expediente aparte.

Evidencia de la inhabilidad para desempeñar las funciones esenciales del trabajo: Si un empleador tiene razones para creer que la discapacidad impedirá la habilidad del empleado para desempeñar las tareas esenciales del trabajo, el empleador podría hacerle preguntas médicas limitadas o requerir un examen médico.

Evidencia de peligro directo a la salud o la seguridad de otros: Si un empleador tiene razones para creer que la inhabilidad del empleado representa un peligro directo a la salud o la seguridad de otros, el empleador podría hacerle limitadas preguntas médicas o requerir un examen médico.

Lesión en el lugar de trabajo: Si un empleado tiene una lesión relacionada con el trabajo, el empleador podría hacer preguntas médicas limitadas o requerir un examen para evaluar su responsabilidad bajo el sistema de compensación al trabajador.

Aún si existe una razón relacionada al trabajo, la petición del empleador de información médica o de documentación debe de ser **razonable** y relacionada con la situación. Ninguna petición puede exceder el campo de acción de la necesidad del empleador para evaluar el impacto de la discapacidad en la situación. Sobre todo, cualquier información que el empleador obtenga debe de mantenerse confidencial, y debe de guardarse en un expediente médico aparte—no en su expediente personal regular.

ESTADO DE SALUD MENTAL: CONDUCTA EN EL TRABAJO

17. ¿Qué pasa si tengo problemas con mi medicamento o mi condición, y mi conducta cambia en el trabajo?

Depende. Si su conducta interfiere con su trabajo o viola estatutos básicos e importantes del lugar de trabajo, entonces usted ya no sería considerado “calificado” para propósitos de las leyes estatales y federales. Un individuo no-calificado con una discapacidad podría ser disciplinado o despedido.

Una forma para determinar si usted todavía está calificado es averiguar si usted ha violado alguna regla del lugar de trabajo. Si la regla está relacionada con el trabajo y es necesaria, entonces el empleador puede disciplinar al empleado aun si la conducta es causada por la discapacidad.

18. ¿Qué reglas son consideradas “relacionadas con el trabajo y necesarias”?

Reglas necesarias y relacionadas con el trabajo incluyen reglas de seguridad y reglas contra la violencia. Otras reglas necesarias son las que son esenciales a la empresa del empleador. Por ejemplo: las reglas que tienen que ver con la apariencia personal y el vestido son probablemente relacionadas al trabajo y necesarias para los empleados en posiciones de atención a la clientela. Sin embargo, tales reglas podrían ser no necesarias para empleados que trabajan en lugares aislados y lejos del público. Las reglas concernientes a la puntualidad son probablemente relacionadas al trabajo para conductores y recepcionistas, pero podrían ser no necesarias para alguien que trabaja solo en un proyecto independiente.

19. ¿Qué pasa si otros empleados actúan de la misma forma y no son disciplinados?

Como resultado de mitos y estereotipos asociados con condiciones siquiátricas, la conducta alterada o “extraña” de un individuo con una discapacidad de salud mental puede ser vista como más alarmante comparada con la conducta de un individuo no-discapacitado. Un empleador no puede imponer mayor disciplina a un empleado con una discapacidad comparado con un empleado que no tiene la discapacidad y que tiene la misma clase de conducta.

20. ¿Qué puedo hacer si mis derechos son transgredidos?

Puede presentar un “cargo administrativo” (*administrative charge*) con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) llamando al (800) 669-4000 por una transgresión al ADA, y presentar un cargo con el DFEH (*Department of Fair Employment and Housing* en inglés) llamando al (800) 884-1684 por infracciones al FEHA. Recuerde, dependiendo del tamaño de su empleador usted podría tener reclamos bajo ambas leyes y su “cargo administrativo” debería ser presentado ante ambas agencias.

21. ¿Dónde puedo obtener más ayuda o aprender más sobre mis derechos?

Llame al **Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo** de la Sociedad de Asistencia Legal-Centro de Leyes Sobre Empleo, **gratis al (888) 864-8335**. El Proyecto le puede ayudar a entender cuáles son sus derechos, como hacerlos valer, y qué hacer si éstos son transgredidos.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Este proyecto fue respaldado por el subsidio No. 2005-WL-AX-0013, otorgado por la Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, resultados, conclusiones, y recomendaciones en esta publicación/programa/exposición son del autor(es) y no reflejan necesariamente el punto de vista del Departamento de Justicia, Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo
(888) 864-8335 o (415) 593-0033

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo es un proyecto de la Legal Aid Society - Employment Law Center (LAS-ELC), una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.