

Discriminación por discapacidad y solicitud de adaptación en el trabajo



Información para trabajadores en Texas

La discriminación por discapacidad es ilegal bajo la ley federal y de Texas. Entre otras cosas, estas leyes prohíben a los empleadores discriminar a un empleado (o solicitante de empleo) porque el empleado tiene una discapacidad física o mental, porque el empleador cree que el empleado tiene una discapacidad o porque el empleado tiene un registro de tener una discapacidad.

¿Qué empleadores están cubiertos por estas leyes?

Empleadores privados con 15 o más empleados, empleadores del gobierno estatal y local, sindicatos y agencias de empleo, además de algunos empleadores privados más pequeños que reciben dinero federal.

¿Qué empleados están protegidos? La mayoría de los derechos bajo estas leyes requieren prueba de que usted es un "individuo calificado" con

una "**discapacidad**". En general, una **discapacidad** es un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad importante de la vida (como cuidarse a sí mismo, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, pararse, sentarse, alcanzar, levantar, agacharse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse, interactuar con los demás, trabajar). Las principales actividades de la vida también incluyen el funcionamiento de las principales funciones corporales (como el sistema inmunológico). Estás sustancialmente limitado en hacer una actividad si no puedes hacer la actividad o estás muy limitado en poder hacerlo. Una discapacidad puede ser temporal si limita sustancialmente una actividad importante de la vida (pero las afecciones menores que son temporales, como el resfriado o la gripe, generalmente no son discapacidades). Se supone que la definición de discapacidad debe interpretarse ampliamente a su favor. Bajo estas leyes, calificado generalmente significa que usted es capaz de hacer las funciones esenciales (los deberes más importantes) del trabajo que tiene o el trabajo que está solicitando, con o sin una "adaptación razonable" (ver más abajo).

¿Estas leyes requieren que mi empleador haga cambios en el ambiente de trabajo o las prácticas de trabajo debido a una discapacidad?

Sí, en muchos casos, los empleadores deben proporcionar algo llamado "**adaptación razonable**", a menos que hacerlo cause al empleador una gran dificultad o gasto. Una **adaptación razonable** es cualquier cambio en el ambiente de trabajo o las prácticas de trabajo para ayudar a una persona con una discapacidad a solicitar un trabajo, realizar los deberes de un trabajo o disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo.

¿Qué es una adaptación razonable?

Realmente depende, porque las adaptaciones se adaptan al trabajo y a la discapacidad. Algunos ejemplos comunes incluyen cambios físicos en el entorno de trabajo, proporcionar o modificar equipos, proporcionar licencia por un período definido o descansos relacionados con una discapacidad, intérpretes de lenguaje de señas, lectores para personas ciegas, hacer que la capacitación o los materiales sean accesibles, y cualquier otro cambio en las prácticas de trabajo o el entorno de trabajo que permita a alguien con una discapacidad solicitar o hacer un trabajo o disfrutar de los mismos beneficios o privilegios de empleo que otros empleados.

¿Cómo solicito una adaptación?

Aquí hay algunos consejos para solicitar una adaptación relacionada con su discapacidad:

- Por lo **general, hay que pedir un alojamiento**, aunque a veces hay excepciones.
- **No tiene que solicitar una adaptación por escrito**, pero es una buena idea hacerlo, para que pueda demostrar más tarde que si realizó la solicitud.
- No tiene que usar ninguna palabra especial, pero es posible que desee mencionar "**adaptación razonable**".
- Aunque no es obligatorio, si su empleador tiene un formulario para solicitar adaptaciones, es posible que desee usarlo para que no haya confusión. Consulte los enlaces a continuación para obtener ejemplos de solicitudes de alojamiento.
- Haga su solicitud a su **supervisor** o al departamento de recursos humanos de su empleador.

- Cuando solicita una adaptación, es una buena idea dar ejemplos de lo que desea, o por qué necesita un ajuste o cambio debido a su discapacidad. También puede mostrar una nota del médico explicando sus restricciones o solicitando tiempo libre debido a una discapacidad.
- Si necesita licencia relacionada con su discapacidad, **no solicite una licencia indefinida**. Dale a tu empleador una fecha de **finalización**, lo mejor que puedas determinar. Esa fecha puede cambiar si su médico cambia su pronóstico, pero nunca debe solicitar una licencia indefinida porque ese tipo de adaptación no está protegida por la ADA.
- Es posible que tenga que proporcionar a su empleador documentación de sus restricciones o registros de su médico si su empleador lo solicita.
- Es importante mantener un tono cooperativo y ser flexible cuando se solicita un alojamiento. Tanto el empleador como el empleado están obligados bajo la ADA a trabajar juntos para encontrar una adaptación que funcione para el empleado, el empleador y el trabajo. El empleador no está obligado a darle la adaptación exacta que solicita, solo se requiere que le brinde una adaptación razonable que le permita realizar las tareas más importantes de su trabajo.
- Usted no está obligado a pagar por una adaptación razonable, y su empleador no puede reducir su salario porque necesita una adaptación razonable.

Puede encontrar ejemplos de solicitudes de alojamiento en los siguientes enlaces:

<https://www.disabilityrightstx.org/handout/employment-discrimination/>
<http://askjan.org/media/accommrequestltr.html>

¿Qué sucede después de solicitar una adaptación?

Después de haber solicitado una adaptación, el empleador debe actuar rápidamente para trabajar con usted para tratar de acomodarlo. También debe participar en esta discusión, que se denomina "proceso interactivo flexible".

¿Qué pasa si mi empleador me niega una adaptación?

Si se le niega una adaptación o pierde su trabajo porque lo solicitó, es posible que tenga un reclamo contra su empleador bajo la ley federal y estatal por no proporcionar una adaptación razonable para su discapacidad y / o por represalias

ilegales. Consulte a continuación para obtener información sobre qué hacer si puede tener un reclamo.

¿Qué pasa si mi empleador toma represalias contra mí por tratar de ejercer mis derechos bajo estas leyes, o trata de desalentarme de ejercer mis derechos? Usted podría tener un reclamo por interferencia ilegal o represalia bajo la ley federal.

Es ilegal que un empleador cubierto por las leyes federales contra la discriminación tome represalias contra un empleado por tratar de ejercer sus derechos. La ley federal también prohíbe a los empleadores coaccionar a los empleados para que renuncien a las adaptaciones, o de otra manera tratar de coaccionar, intimidar, amenazar o interferir con los empleados que están tratando de hacer cumplir sus derechos bajo la ley (o ayudar a otros empleados a ejercer sus derechos). Bajo la ley de Texas, un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por quejarse de discriminación por discapacidad. Consulte a continuación para obtener información sobre lo que puede hacer si puede tener un reclamo.

¿Qué pasa si mi empleador me discrimina porque tengo un pariente con una discapacidad o porque paso tiempo con personas con discapacidades?

La ADA también prohíbe discriminar a un empleado *porque el empleado está asociado con una persona con una discapacidad conocida*. Esto puede incluir discriminación porque su hijo está discapacitado o porque usted trabaja o pasa tiempo con personas con discapacidades. Para obtener más información sobre este tema, [haga clic aquí](#).

Estoy siendo acosado debido a mi discapacidad. ¿Es eso ilegal?

Puede ser. La ley prohíbe el acoso relacionado con la discapacidad (por ejemplo, comentarios ofensivos o lenguaje relacionado con su discapacidad) si ocurre con frecuencia, es grave o causa un cambio en su estado de empleo (como una transferencia a un trabajo peor).

Si me han discriminado, me han negado una adaptación, han tomado represalias o me han acosado, ¿qué puedo hacer para proteger mis derechos? A menudo es una buena idea tratar de llegar a una resolución con su empleador, pero si su empleador

no actúa rápidamente para solucionar el problema, el siguiente paso es presentar

una queja por **escrito** ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o la División de Derechos Civiles de la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (TWCCRD). Los plazos para presentar una queja son cortos (generalmente, 180 días para reclamos de leyes estatales y 300 días para reclamos federales). Para obtener más información, [haga clic aquí](#).

Notas:

- Los plazos son más cortos y el proceso es diferente si trabajas para el gobierno federal. [Vea esta página de información de la EEOC para empleados federales](#).
- Si trabajó para un empleador con menos de 15 empleados que recibió fondos federales, el proceso es diferente. Póngase en contacto con un abogado para obtener asesoramiento.

¿Cómo afecta el COVID-19 a estos derechos?

Para obtener una hoja informativa detallada sobre los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y COVID-19, consulte [el sitio web de Disability Rights Texas](#). Para algunas cosas que su empleador puede y no puede hacer debido a COVID-19, [consulte esta hoja informativa de TRLA](#).

¿Dónde puedo obtener más información?

- El sitio web de **Disability Rights Texas** enumera una serie de recursos útiles: <https://www.disabilityrightstx.org/en/handout/employment-discrimination/>
- La **Red de Acomodación Laboral (JAN)** proporciona recursos útiles y detallados para empleados y empleadores sobre temas de adaptación. Puede encontrar información detallada en el sitio web de JAN, buscando por discapacidad, por limitación, por deberes laborales, por tema o por adaptación: <https://askjan.org/a-to-z.cfm>
- La **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)** proporciona información útil sobre adaptaciones y otros temas relacionados con la discriminación por discapacidad. www.eeoc.gov; 1-800-669-4000 (Voz); 1-800-669-6820 (TTY).
Ver: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html#requesting>
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html#undue>

Nota: Esta hoja informativa fue desarrollada en parte utilizando materiales de Disability Rights Texas, un bufete de abogados sin fines de lucro en Texas que representa a personas con discapacidades (www.disabilityrightstx.org). Para obtener más información, incluida información sobre cuándo los empleadores pueden y no pueden solicitar exámenes médicos, consulte estas hojas informativas disponibles en el sitio web de Disability Rights Texas:

- [Discriminación en el empleo \(Disability Rights Texas\)](#)
- [Discriminación en el empleo - Discapacidades psiquiátricas \(Disability Rights Texas\)](#)

Nota: Esta información no es asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento e información gratuitos y confidenciales, comuníquese con Texas RioGrande Legal Aid al 888-988-9996.