



# Disability Law Center's Materiales de Autorepresentación

Actualizado,  
octubre de 2023.

## Empleo

Este documento está diseñado para personas con discapacidad. La información es sobre sus derechos legales y cómo abogar por sí mismos como residentes en Massachusetts.

Contáctenos para solicitar esta información en un formato alternativo.

617-723-8455  
800-872-9992  
[mail@dlc-ma.org](mailto:mail@dlc-ma.org)

### Financiación

DLC recibe fondos de subvenciones gubernamentales, fundaciones privadas y contribuciones individuales. Para obtener detalles sobre nuestros fondos y programas, por favor visite nuestro sitio web:

<https://dlc-ma.org>



## Derecho Laboral y Adaptaciones Razonables

Usted aprenderá sobre:

- Leyes laborales.
- Adaptaciones razonables.
- Otros recursos.

Este documento incluye información general sobre temas legales y está destinado a ser utilizado únicamente con fines informativos. Estos materiales informativos no deben tomarse como asesoramiento legal y no crean una relación abogado-cliente. El resultado de cualquier asunto particular dependerá de diversos factores. Para problemas legales específicos, usted necesitaría contactar a un abogado.

## Leyes laborales

### ¿Qué leyes se aplican a la discriminación en el empleo basada en la discapacidad?

- Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) Título I – 15 o más empleados.
- Leyes Generales de Massachussets, Capítulo 151B – 6 o más empleados.
- Ley de Rehabilitación de 1973 – empleados federales y empleados de contratistas federales.

### ¿Quién está protegido?

Una **persona con discapacidad**, que se define como una persona que tiene uno de los siguientes:

1. **Un impedimento/deterioro físico o mental** que causa una **limitación sustancial** de una o más **actividades principales de la vida**. (Vea los ejemplos debajo).
  - ¿Es elegible para una adaptación razonable? **Sí**.
2. **El registro de** dicho impedimento (es decir, sobreviviente de cáncer, diagnóstico de discapacidad de aprendizaje,...)
  - ¿Es elegible para una adaptación razonable? **Sí**.
3. **Es percibido(a)** por el empleador (**incorrectamente**) que tiene tal impedimento.
  - ¿Es elegible para una adaptación razonable? **No**, pero está protegido contra otras formas de discriminación.

**Nota:** Los ejemplos de las actividades principales de la vida son ver, oír, caminar, respirar, hablar, cuidar de sí mismo(a), pensar e interactuar con otros. También incluye el desempeño de las principales funciones corporales, como el sistema inmunitario, el crecimiento celular normal y las funciones cerebrales.

### ¿Un solicitante de empleo o empleado tiene que divulgar que tiene una discapacidad?

**NO.** La divulgación solo es necesaria si un solicitante o empleado necesita una adaptación razonable. Durante una entrevista:

- Los empleadores **no pueden** preguntarle si tiene una discapacidad.
- Los empleadores **pueden** preguntarle si puede realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin una adaptación razonable.

**Nota:** No divulgar una discapacidad, si necesita una adaptación razonable para realizar un trabajo, puede ser arriesgado, ya que las protecciones bajo las leyes estatales y federales solo se aplican a **discapacidades conocidas**.

### ¿Qué tipo de conducta está prohibida?

Las leyes federales y de Massachussets prohíben **la discriminación en todas las fases de las prácticas de empleo**, incluyendo:

- Procedimientos de solicitud de empleo;
- Contratación;
- Despido (terminación);
- Avances;
- Compensación;
- Entrenamientos;
- Otros términos o condiciones; y
- Privilegios de empleo.

**Nota:** La negativa de un empleador a proporcionar **adaptaciones razonables a un empleado** puede ser ilegal, dependiendo de los hechos específicos de cada caso.

## Adaptación razonable

### ¿Qué es una adaptación razonable?

Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables para las personas con discapacidades. Una **adaptación razonable** es un cambio o ajuste a un trabajo o un entorno laboral que permite a una persona con discapacidad **participar en el proceso de solicitud de empleo o realizar las funciones esenciales del trabajo.**

Tres categorías generales de adaptaciones razonables incluyen cambios en:

1. **Proceso de solicitud de empleo**, para permitir que los solicitantes sean considerados para un puesto.
2. Lugar de trabajo, para permitir que los empleados disfruten de los mismos **beneficios y privilegios** de empleo.
3. **Ambiente de trabajo o la forma en que se realiza normalmente un trabajo**, para permitir que una persona realice las funciones esenciales del puesto.

El empleado que solicita una adaptación razonable debe estar **calificado**, lo que significa que el empleado tiene las habilidades, la experiencia y/o el nivel educativo para cumplir con los requisitos del trabajo y puede realizar las funciones laborales esenciales del trabajo con o sin una adaptación razonable. El empleado debe realizar las funciones esenciales del trabajo:

- Correctamente y dentro de las expectativas del empleador;
- Con seguridad;
- Sin reducciones en el desempeño; y
- Según lo exija la ley o las reglas y políticas del empleador.

No hay una lista completa de adaptaciones razonables, pero algunos ejemplos son los siguientes:

#### **Ejemplos de adaptaciones razonables durante el proceso de solicitud u oferta de trabajo:**

- Materiales escritos en formato accesible.
- Intérprete ASL.
- Lugar accesible para una entrevista.
- Modificaciones a equipos o dispositivos.
- Ajustes a las políticas/procedimientos/pruebas de la solicitud.

#### **Ejemplos de adaptaciones razonables en el trabajo:**

- Reestructuración de las funciones esenciales de un trabajo;
- Volver a capacitar o permitir un entrenador de trabajo;
- Hacer que los espacios de trabajo sean accesibles;
- Modificar el horario de trabajo del empleado;
- Proporcionar lectores o intérpretes cualificados;
- Adquisición o modificación de equipos o dispositivos en el lugar de trabajo;
- Modificación de programas de capacitación;
- Permitir una licencia breve (licencia adicional sin goce de sueldo);
- Teletrabajo; o

- Reasignar a un empleado a un puesto vacante si está calificado para el puesto (esto generalmente se considera una adaptación de último recurso).

**Nota: Los empleadores nunca están obligados a eliminar o reasignar una función esencial de un trabajo como una adaptación razonable.**

- Los problemas de adaptación razonable se deciden caso por caso. Los factores más importantes a considerar son si existe un nexo entre la discapacidad del empleado y la adaptación solicitada, el costo o carga administrativa para implementar la adaptación solicitada, y si la adaptación solicitada presenta un riesgo potencial para la seguridad.

**NOTA:** Los empleados deben ser capaces de explicar la conexión entre su adaptación solicitada y su discapacidad, y en general deben proporcionar apoyo médico para la adaptación.

## Oferta de trabajo condicional

- Los empleadores no pueden preguntar sobre la existencia de una discapacidad, ni hacer preguntas relacionadas a la discapacidad, durante una entrevista o proceso de solicitud de empleo.
- Sin embargo, los empleadores pueden hacer preguntas relacionadas a la discapacidad y requerir exámenes médicos después de extender una oferta de trabajo condicional.
  1. Los empleadores pueden requerir un examen médico o hacer preguntas solo si se aplica el mismo proceso a todos los demás.
  2. Los exámenes deben diseñarse para medir la capacidad de realizar las funciones esenciales del trabajo.
  3. Se deben hacer adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda participar en los exámenes por igual.
  4. Los empleadores no pueden retirar una oferta de trabajo únicamente porque un examen médico reveló la existencia de una discapacidad.

## ¿Cómo obtengo una adaptación razonable si necesito una?

**Primero, haga una solicitud por escrito y conserve una copia.** Si no realiza una solicitud, su empleador no necesita proporcionarle una adaptación. Haga la solicitud a recursos humanos (“RR. HH.”) si hay un departamento de RR. HH. De lo contrario, haga la solicitud a su supervisor.

**NOTA:** No es necesario que presente su solicitud de adaptación por escrito, pero le conviene crear un registro escrito que solicite específicamente una adaptación razonable debido a su discapacidad.

**Segundo,** prepárese para responder las preguntas de su empleador. Su empleador puede solicitarle “**apoyo médico**” o **verificación médica** limitada, que es una prueba médica de que tiene una necesidad relacionada a la discapacidad de la adaptación solicitada. Quizás desee obtener primero esto y enviarlo con su solicitud de ajuste para ahorrar tiempo. Una **carta reciente de su médico o proveedor de atención médica, que describa el vínculo entre su discapacidad y la adaptación solicitada, generalmente será suficiente.**

Su empleador **no** tiene derecho a solicitar información sobre:

- Información médica general; o
- Condiciones médicas o impedimentos no relacionados a la adaptación razonable solicitada.

**NOTA:** Es mejor **no permitir que los empleadores discutan su discapacidad** directamente con su

médico, sino más bien proporcionar suficiente apoyo médico para su solicitud y ofrecerle un seguimiento con su médico, usted mismo, si su empleador tiene preguntas adicionales.

**Tercero**, prepárese para discutir su solicitud con su empleador. Esto se llama un **proceso interactivo**. El proceso interactivo debe ser un diálogo entre el empleador y el empleado para encontrar una adaptación efectiva y razonable. Durante el proceso interactivo, documente todas las comunicaciones verbales que tenga con un correo electrónico para que tenga un registro escrito del proceso interactivo. Esto también asegurará que usted y su empleador estén en sintonía.

### ¿Tiene un empleador que proporcionar la adaptación exacta que el empleado solicitó?

**No.** Los empleadores solo están obligados a proporcionar una **adaptación efectiva**, lo que significa una que permita al empleado realizar las funciones esenciales del trabajo. No tiene que ser la adaptación exacta que el empleado solicitó ni la “adaptación preferida” del empleado.

- Trabaje con su empleador durante el proceso interactivo para encontrar una adaptación que funcione tanto para usted como para el empleador.
- No rechace rápidamente una sugerencia de su empleador para un tipo de adaptación diferente al que solicitó. Reflexione seriamente sobre si será efectivo o no. Si puede, pruébela primero. Si no funciona, hable nuevamente con su empleador y vuelva a abrir el proceso interactivo.
- Los empleadores **no** tienen que bajar los estándares de producción o ignorar la mala calidad del trabajo como un ajuste razonable. Tampoco necesitan eliminar funciones esenciales del trabajo de una persona.

**NOTA:** Después de su solicitud de adaptación, es importante documentar su cooperación con su empleador durante el proceso interactivo. Las Cortes han fallado a favor de los empleadores al no proporcionar casos de adaptaciones razonables en los que el empleado fue responsable de la falla en el proceso interactivo.

Los empleadores no tienen que proporcionar una adaptación que represente una **dificultad excesiva** o que represente un **riesgo significativo para la salud o la seguridad** del empleado u otras personas. Estos problemas se determinan caso por caso.

**Dificultad indebida significa** una dificultad o gasto significativo, y se centra en los recursos disponibles para el empleador en relación con el costo, la dificultad o el impacto en la organización de proporcionar una adaptación específica.

Los **cuatro factores principales** para determinar las **dificultades excesivas** son:

1. Naturaleza y costo de la adaptación necesaria.
2. Recursos financieros generales de la instalación, número de empleados, efecto en los gastos/recursos, impacto en las operaciones.
3. Recursos financieros generales, tamaño, número de empleados y tipo y ubicación de las instalaciones del empleador, si la instalación involucrada en la adaptación razonable es parte de una entidad más grande.
4. El tipo de operación del empleador, incluida la estructura y las funciones de la fuerza laboral, la separación geográfica y la relación administrativa/fiscal de la instalación.

**NOTA:** Las Cortes han dictaminado que los factores no relevantes para determinar las dificultades excesivas incluyen el presupuesto declarado por el empleador para las adaptaciones y el costo de una adaptación en relación con el salario del empleado.

## Otros recursos

### ¿Cómo presento una queja por discriminación?

El hecho de que el empleador no proporcione adaptaciones razonables es una forma de discriminación, según la ADA y la Sección 4 del Capítulo 151B de la MGL. Debe presentar una queja por discriminación laboral dentro de los 300 días.

Comisión contra la Discriminación de Massachusetts: (617) 994-6000

<http://www.mass.gov/mcad/>

(Agencia estatal de MA)

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo: (800) 669-4000

Proceso de EEO para empleados federales:

<https://www.eeoc.gov/federal-sector/overview-federal-sector-eeo-complaint-process>

(Agencia federal)

**NOTA:** Si presenta una queja ante la MCAD, automáticamente se desencadena otra queja ante la EEOC.

### ¿Dónde puedo encontrar más información sobre estas leyes?

- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo - <https://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>
- Comisión de Massachusetts contra la Discriminación - <https://www.mass.gov/orgs/massachusetts-commission-against-discrimination>
- Red de Acomodación Laboral - <https://askjan.org/>