



La obligación de Acomodar a Empleados con Discapacidades

Esta hoja de ayuda está financiada por la Fundación del Derecho de BC

Generalidades

Esta hoja de ayuda trata sobre la obligación legal de acomodar la discapacidad de una persona y, más específicamente, sobre el deber de acomodarse al contexto de los derechos humanos en el lugar de trabajo. Cubrirá los siguientes temas:

- Definición de discapacidad
- Definición de discriminación
- Discriminación en el lugar de trabajo
- El deber de acomodar
- Responsabilidades del empleador
- Responsabilidades del empleado
- Definición de dificultades excesivas
- Qué hacer si un empleador no lo acomoda
- Recursos útiles.

Definición de discapacidad

Las leyes de derechos humanos protegen a las personas con discapacidad de discriminación en el lugar de trabajo. Las leyes de derechos humanos utilizan una definición muy amplia de discapacidad e incluyen a personas con:

- Discapacidades físicas y mentales
- Incapacidades temporales y permanentes
- Discapacidades relacionadas con el consumo de sustancias o la dependencia de sustancias



- Discapacidades de aprendizaje

No necesita un diagnóstico formal de su médico para demostrar que tiene una discapacidad para que se acomoden a su situación, pero sí necesita información de su médico sobre cualquier restricción o limitación que lo afecte. Las leyes de derechos humanos también protegen a las personas contra la discriminación basada en la discapacidad percibida. La **discapacidad percibida** significa que, si usted no tiene una discapacidad, pero su empleador cree que sí y lo trata de manera diferente en función de esa creencia, aún está protegido contra la discriminación.

Definición de discriminación

En el contexto legal, la discriminación es el trato negativo de una persona o grupo cuando ese trato se basa en ciertas características personales protegidas, o “motivos prohibidos”.

Los motivos prohibidos en Columbia Británica incluyen la identidad indígena, la identidad o expresión de género, el estado civil o familiar, la edad, la discapacidad física o mental, la raza, el color, la ascendencia, el lugar de origen, la religión, las creencias políticas, el sexo, la orientación sexual y haber sido condenado por un delito que no esté relacionado con su empleo. Si su empleador lo trata negativamente debido a una de estas características personales, eso es discriminación.

Las características personales específicas, o “motivos prohibidos” que están protegidos, pueden ser diferentes dependiendo de la provincia en la que se encuentre, y de si su empleador está regulado por el gobierno federal o por el gobierno provincial, pero la protección es muy similar en todos los lugares. Independientemente del lugar de Canadá en que se encuentre y qué ley de derechos humanos se le aplique, la ley dice que no puede ser tratado mal por tener una discapacidad.

Las leyes de derechos humanos también protegen a las personas contra la discriminación en otras áreas de la vida, tales como la vivienda, la afiliación sindical y los servicios prestados por las empresas o el gobierno. La información en este folleto se limita a la discriminación relacionada con la discapacidad en el lugar de trabajo.

Discriminación en el lugar de trabajo

La discriminación en el lugar de trabajo incluye toda acción o decisión que lo afecte negativamente debido a su discapacidad (o debido a la percepción del empleador sobre su discapacidad), como:

- No contratar o ascender a alguien
- Despedir a un empleado
- Cambiar el trabajo de un empleado de manera que reduzca su salario, responsabilidades o estatus.No ofrecer adaptaciones razonables



- Agresión o acoso por parte del empleador, cuando esa agresión o acoso esté relacionado con la discapacidad del empleado.
- Agresión o acoso por parte de cualquier otra persona en el lugar de trabajo, como por ejemplo empleados o clientes, cuando esa agresión o acoso esté relacionado con la discapacidad del empleado.

El deber de acomodar

A veces, tratar a las personas de manera igualitaria y justa significa tratarlas de manera diferente a los demás. Los empleadores tienen el deber de acomodar a los empleados con discapacidades. El deber de acomodar implica eliminar o cambiar reglas, políticas, prácticas y comportamientos que afectan o impactan negativamente la capacidad de una persona para completar sus tareas o participar de manera equitativa en su entorno de trabajo.

Ejemplos de acomodamiento pueden incluir:

- Modificar las tareas de un empleado
- Modificación física de un área de trabajo
- Proporcionar equipos especiales o software informático
- Permitir una licencia para que un empleado pueda recibir tratamiento.

Deber de Acomodación: Responsabilidades del Empleador

La ley dice que los empleadores tienen el deber de adaptarse hasta una dificultad excesiva. Las dificultades excesivas significan que un empleador no puede pagar el costo de un acomodamiento, o que crearía riesgos para la salud y la seguridad. ¿Qué tiene que hacer un empleador para cumplir con su “Deber de Acomodamiento”?

- Los empleadores deben considerar la solicitud de adaptación de un empleado de buena fe. Esto significa que deben aceptar que la razón por la que el empleado solicita un acomodamiento es porque el empleado realmente cree que necesita un acomodamiento para continuar trabajando, y no por una razón alternativa.
- Los empleadores deben solicitar la información necesaria para decidir sobre la solicitud de acomodamiento. Dependiendo de la naturaleza del acomodamiento necesario, el empleador puede simplemente hablar con el empleado, o puede solicitar información al médico del empleado o a otro profesional médico.
 - o Los empleadores solo pueden solicitar la información necesaria para responder a la solicitud de acomodamiento de un empleado. **No** pueden solicitar información sobre un diagnóstico específico o solicitar información que no sea relevante para el pedido de acomodamiento.



- o Los empleadores deben mantener la confidencialidad de toda la información proporcionada.
- Los empleadores deben atender las solicitudes de acomodamiento de manera oportuna. Cualquier retraso por parte del empleador no debe afectar la capacidad de un empleado de trabajar y ganar un salario.

Un empleador también tiene la obligación de investigar si los empleados pueden necesitar acomodamiento, incluso si no lo solicitan específicamente. Por ejemplo, si un empleado antes podía hacer una determinada tarea, pero de repente ya no puede hacerla, el empleador tiene la obligación de preguntarle si necesita acomodamiento. A esto se le llama el “Deber de Indagar”.

Deber de Acomodamiento: Responsabilidades del Empleado

Como empleado, debe comunicarse con su empleador sobre su necesidad de acomodamiento. Es preferible la comunicación escrita (por ejemplo, por correo electrónico) para que pueda tener un registro de sus conversaciones. Debe proporcionar suficiente información sobre sus circunstancias personales para respaldar el acomodamiento que está pidiendo. Lo único que su empleador necesita saber es cómo afecta su discapacidad su capacidad para realizar las tareas esenciales de su trabajo. Esto significa que:

- **No** tiene que decirle a su empleador su diagnóstico ni nombrar su discapacidad.
- Su empleador **puede** pedirle pruebas de que su discapacidad afecta su capacidad para hacer su trabajo. Por ejemplo, un empleador puede solicitar un informe médico de su doctor o proveedor de atención médica que mencione sus restricciones o limitaciones. Si se le pide que proporcione esto, debe cumplir, pero el empleador debe pagar los costos u honorarios relacionados con el informe.
 - o En la mayoría de los casos, es posible que un empleador no le pida que asista a un examen médico independiente o que hable con su médico, pero hay algunas circunstancias en las que la ley dice que esto es aceptable.
- Su empleador puede pedirle confirmación de que está siguiendo el plan de tratamiento de su médico, pero no puede pedirle detalles del plan.

Los empleados deben considerar las ofertas razonables de acomodamiento hechas por sus empleadores. En algunos casos, un empleador puede mostrar que no discriminó si puede demostrar que ofreció acomodamientos razonables, pero el empleado las rechazó sin una buena razón.



Dificultades excesivas

Hay un límite a la obligación de un empleador de acomodar. La ley se refiere a este límite como “dificultad excesiva”. Un empleador no está obligado a acomodar a un empleado con una discapacidad si esto le causa una “carga onerosa”. Es raro que este sea el caso. **En la mayoría de los casos, los empleadores pueden acomodarse a las discapacidades de los empleados.**

Lo que cuenta como dificultad excesiva depende de las circunstancias de cada situación. Estos son algunos de los factores que intervienen en la determinación de si los acomodamientos pueden resultar en una carga onerosa para el empleador:

- El costo financiero para su empleador
 - o Debe ser **muy alto** para que se cuente como dificultad excesiva
- Riesgos para la salud y la seguridad
- El tamaño y la flexibilidad del empleador
 - o Por ejemplo, una gran empresa tendrá más dificultades para establecer dificultades excesivas, en comparación con una empresa más pequeña con menos recursos.
- El impacto en los derechos e intereses de los demás trabajadores.
 - o La mera inconveniencia o interrupción no suele ser suficiente para contar como dificultad excesiva.

Si bien los empleadores deben acomodarse hasta el punto de tener dificultades excesivas, eso no significa que estén obligados a crear un nuevo puesto o a dar el trabajo de una persona a otra.

Qué hacer si su empleador no lo acomoda

La mejor manera de asegurarse de que le den el acomodamiento que necesita es comunicarse claramente con su empleador y su(s) proveedor(es) de atención médica y, si es necesario, ser persistente en la solicitud de acomodamiento.

Si está en un sindicato, el sindicato también puede ayudarle a comunicarse con su empleador sobre la solicitud de acomodamiento.

Desafortunadamente, incluso cuando un empleado hace todo lo posible para comunicarse con su empleador, a veces los empleadores no entienden o aun así no son razonables. A veces, los empleadores incluso toman represalias contra un empleado que busca acomodamiento dando por terminado su empleo. A veces es necesario emprender acciones legales para hacer valer su derecho a acomodamientos razonables. En Columbia Británica, eso generalmente significa presentar una queja contra el empleador ante un tribunal de derechos humanos.

- La mayoría de los empleadores en Columbia Británica están regulados por el gobierno provincial, por lo que las quejas de derechos humanos deben presentarse ante el Tribunal de Derechos Humanos de Columbia Británica: <http://www.bchrt.bc.ca/>.



- Algunos empleadores están regulados por el gobierno federal, y en esos casos las quejas de derechos humanos deben presentarse ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/>.

Presentar una queja ante un tribunal de derechos humanos puede ser estresante. El proceso suele llevar mucho tiempo y siempre es difícil predecir el resultado. Pero en algunos casos, puede ser la única manera de obligar a un empleador a proporcionar acomodamientos razonables u obtener justicia para el empleado.

También es posible que desee buscar asesoramiento legal con respecto a su situación.

Si usted está en un sindicato, debe hablar con un representante sindical sobre una queja. Puede haber plazos muy cortos para presentar una queja si pierde su trabajo, por lo que debe hablar con su sindicato de inmediato.

El plazo para presentar una queja de derechos humanos suele ser de un año a partir de la fecha de la discriminación, pero puede ser difícil determinar la fecha exacta en que comenzó la discriminación. Si está considerando una queja de derechos humanos, debe tratar de obtener asesoramiento legal lo antes posible.

A continuación, se presentan algunos lugares que brindan asesoramiento legal gratuito sobre este tema para personas con modestos o bajos ingresos:

- La Clínica Legal de Discapacidad puede proporcionar asesoramiento legal, generalmente en forma de asesoramiento resumido por teléfono. Por favor, póngase en contacto con nosotros e lawclinic@disabilityalliancebc.org.
- Clínica de Derechos Humanos de Columbia Británica: <https://bchrc.net/>
- Programa de Asesoría Jurídica de Estudiantes de Derecho: <https://www.islap.bc.ca/>.

Si sus ingresos son demasiado altos para poder calificar y recibir asistencia de estos servicios, puede llamar al Servicio de Referencia de Abogados en Access Pro Bono para que lo remitan a un abogado con experiencia en derechos humanos: [Servicio de Referencia de Abogados | Access Pro Bono](#).



Recursos útiles

- Guía de DABC sobre cómo revelar su discapacidad: <https://disabilityalliancebc.org/disclosureguide/>
- Página web de la Facultad de Derecho del Pueblo sobre el deber del empleador de acomodamiento: <https://peopleslawschool.ca/everyday-legal-problems/work/rights-work/your-employer's-duty-accomodate>
- Página web de la Oficina del Comisionado de Derechos Humanos de Columbia Británica sobre las responsabilidades de los empleadores en acomodar a los empleados: <https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer/>
- Página web de la Asociación de Libertades Civiles de Columbia Británica sobre el deber del empleador en acomodar: <https://bccla.org/privacy-handbook/main-menu/privacy5contents/privacy5-9.html>.

**La información contenida en este folleto se proporciona con fines informativos y no debe tomarse como asesoramiento legal sobre ningún asunto.*

**Esta Hoja de Ayuda fue preparada por la Clínica Legal de Discapacidad,
programa de Alianza de Discapacidad de BC.**

Gracias a la Fundación del Derecho de Columbia Británica por financiar esta Hoja de Ayuda.

1450-605 Robson St., Vancouver, BC V6B 5J3 • tel: 236-427-1108 • fax 604-875-9227
Línea gratuita 1-800-663-1278 • <https://disabilityalliancebc.org>

La serie completa de Hojas de Ayuda y todas las publicaciones de DABC están disponibles gratuitamente en:
<https://disabilityalliancebc.org/publications>.



we are all
connected

