



Prevención de la discriminación de las personas con discapacidades de salud mental

1. ¿Están protegidas las personas con discapacidades de salud mental frente a la discriminación laboral?

Sí. Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación por motivos de discapacidad. El Título I de la Ley Federal sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, Americans with Disabilities Act) garantiza la protección laboral a las personas con discapacidades y atañe a los empleadores privados con 15 o más empleados. Independientemente del número de empleados, la ADA concierne a todos los empleadores gubernamentales estatales, locales y de los condados. En el caso del hostigamiento, la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA, California Fair Employment and Housing Act) atañe a todos los empleadores. La FEHA también prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad de salud mental y concierne a los empleadores (tanto públicos como privados) con cinco o más empleados. *Consulte* la sección 12926(d) del Código de Gobierno de California (Cal. Government Code); para obtener más información, consulte:

http://www.dfeh.ca.gov/Publications_FEHADescr.htm

2. ¿A quiénes protegen las leyes federales y estatales?

Una persona debe estar cualificada para realizar las funciones básicas del puesto de trabajo y tener una discapacidad. El término “funciones básicas del puesto de trabajo” se refiere a las obligaciones laborales fundamentales del cargo que ocupa o al que aspira la persona con la discapacidad. El término “funciones básicas” no incluye las funciones marginales del cargo. Una función

puede considerarse básica si desempeñarla es la razón de ser del puesto de trabajo, hay un número limitado de empleados disponibles para realizar esa función laboral, o se contrata a una persona por su experiencia o competencia para desempeñar esa función en particular. Las descripciones por escrito del puesto trabajo son pertinentes, pero no establecen el significado de las “funciones básicas del puesto de trabajo”. *Consultar* la sec. 1630.2 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales (C.F.R., Code of Federal Regulations). *Consultar también* el apéndice titulado “La ADA: Sus responsabilidades como empleador” Addendum (“The ADA: Your Responsibilities as an Employer”, en www.eeoc.gov/facts/ada17.html) de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Las distintas leyes definen discapacidad de diferentes formas. Por ejemplo, la ADA considera que una persona puede manifestar una discapacidad de tres maneras:

1. La persona padece un trastorno físico o mental que “limita considerablemente” una actividad vital importante (como caminar o ver).
2. La persona tiene antecedentes de padecer alguna discapacidad (como trastornos “ocasionales” o que se encuentren “en remisión”).¹
3. Se considera que la persona tiene una discapacidad.

Esto quiere decir que el impedimento no afecta a la capacidad de la persona para realizar el trabajo, pero un empleador o un posible empleador la trata como si lo hiciera. Un requisito adicional es que el empleador o el empleador potencial consideren que la persona tiene un impedimento físico o mental que no es transitorio (con una duración real o estimada de seis meses o menos).²

¹ Éste es un impedimento que, cuando está activo, limita considerablemente una actividad vital importante. Algunos ejemplos de impedimentos ocasionales o en remisión son: epilepsia, hipertensión, esclerosis múltiple, asma, diabetes, depresión mayor, trastorno bipolar, esquizofrenia y cáncer.

² Las leyes también protegen a las personas frente a la discriminación por motivos de su relación con una persona con una discapacidad y frente a las represalias por oponerse a la discriminación (incluso si no tienen una discapacidad personalmente). Por ejemplo: es ilegal discriminar a un empleado porque su cónyuge tiene una discapacidad o porque ha testificado en nombre de otro empleado que ha presentado una denuncia de discriminación.

Las leyes de California tienen un ámbito de aplicación más amplio que la ADA; protegen a las personas con discapacidades físicas o mentales que limitan (dificultan la consecución de) una actividad vital importante, con “trastornos” que exigen que reciban servicios de educación especial, y con enfermedades (incluyendo el cáncer o las hereditarias).

3. ¿Qué tipos de discriminación están prohibidos?

Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación en cualquier etapa laboral, incluyendo: la contratación, el despido, la reducción de plantilla, la remuneración, las tareas laborales, los ascensos, la capacitación, los beneficios adicionales y cualesquiera otros términos o condiciones laborales. Estas leyes exigen que el empleador ofrezca adaptaciones razonables para los empleados o los candidatos con discapacidades.

4. ¿Cuáles son algunos ejemplos de “adaptaciones razonables”?

Algunos ejemplos de adaptaciones razonables pueden ser: horarios más flexibles, más descansos, cambios en las características físicas del lugar de trabajo (tales como mejoras de accesibilidad, o reducción de ruidos o distracciones) o cambios en el proceso de supervisión. Un empleado puede solicitar la adaptación de cualquier término o condición laboral que afecte a su discapacidad. En concreto, las personas con discapacidades de salud mental pueden recibir adaptaciones razonables, por ejemplo, mediante el uso de horarios flexibles, descansos frecuentes o de mayor duración, o tiempo libre para asistir a sesiones de orientación. Determinar si una adaptación es razonable en un caso en particular implica analizar los detalles de la situación concreta, incluyendo su costo y la capacidad del empleador para costearla.

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network) es un buen recurso donde se pueden encontrar ejemplos de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidades de salud mental. (Consulte <http://askjan.org>)

5. ¿Cómo puede obtener una adaptación un empleado?

A menos que la discapacidad y la necesidad de una adaptación sean obvias, la persona con la discapacidad necesita pedir al empleador que lleve a cabo el cambio deseado en el trabajo. No obstante, antes de realizar cualquier cambio,

la persona debe informar al empleador que el empleado tiene una discapacidad de salud mental o de otro tipo. También debe explicar cómo ayudarán en el trabajo los cambios solicitados. El empleador está obligado a interactuar con el empleado para atender su necesidad de recibir una adaptación.

6. Aparte del empleado, ¿hay alguien más que pueda solicitar una adaptación?

Sí. Un familiar, un amigo, un profesional de la salud u otro representante pueden solicitar una adaptación razonable en nombre de una persona con una discapacidad.

7. ¿Es necesario que las solicitudes sean por escrito?

No. No es necesario que las solicitudes de adaptaciones razonables se hagan por escrito. Los empleados pueden solicitar adaptaciones oralmente o mediante cualquier otro modo de comunicación. Aunque no es necesario presentar las solicitudes de adaptación por escrito, comunicarse con los empleados por escrito puede ayudar a evitar confusiones sobre lo que un empleador necesita de un empleado, así como las adaptaciones que ofrecerá o no ofrecerá y los motivos para ello.

8. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

Los empleadores deben mantener la confidencialidad de las solicitudes de adaptaciones de los empleados. Esto incluye guardar bajo llave en un archivador aparte la información médica. Esto quiere decir que el resto de los empleados, a excepción de los supervisores y otros empleados que necesiten tener conocimiento de ello para ofrecer la adaptación, no tendrán acceso a esta información. La divulgación ilegal de información confidencial puede ocasionar que al empleado se le conceda una indemnización. Los empleadores deben consultar con el empleado y tener en cuenta por encima de todo su solicitud de adaptación. El empleador puede elegir una alternativa menos costosa, siempre y cuando sea adecuada y satisfaga las necesidades del empleado. Los empleadores deben ofrecer adaptaciones, a menos que hacerlo les cause dificultades o gastos considerables (“dificultades excesivas”).

9. ¿Puede un empleador solicitar documentación ?

Sí. Los empleadores pueden solicitar documentación razonable sobre la discapacidad y las limitaciones funcionales de los empleados cuando la necesidad de adaptaciones no sea obvia. El empleador tiene derecho a saber que el empleado tiene una discapacidad para la cual se necesita una adaptación razonable tal y como se estipula en las leyes federales o estatales.

10. ¿Puede un empleador obtener todos los expedientes médicos de salud mental?

No. De conformidad con la ADA y la FEHA, un empleador no puede exigir que un empleado entregue los expedientes médicos de salud mental que no atañan a la discapacidad y la adaptación razonable. Solicitar toda la documentación no se considera razonable. Sólo se permite solicitar aquellos expedientes médicos que determinen que el empleado tiene una discapacidad tal y como la definen la ADA y la FEHA, y que sean necesarios para demostrar que el empleado necesita la adaptación razonable solicitada debido a las limitaciones funcionales relacionadas con la discapacidad.

En el caso del proceso de contratación en particular, dependiendo de la etapa en la que se encuentre y de acuerdo con la ADA o la FEHA, puede que la divulgación de los expedientes médicos de salud mental sea o no necesaria. Por ejemplo: la ADA establece que la divulgación es apropiada si se ha hecho una oferta de trabajo, pero aún no se ha iniciado el empleo. La FEHA establece que la divulgación es apropiada si tiene que ver con el trabajo y es acorde con las necesidades del negocio.

De acuerdo con la ADA y la FEHA, la divulgación después del primer día de trabajo es apropiada sólo si está relacionada con el trabajo y es acorde con las necesidades del negocio.

La divulgación de los expedientes médicos de salud mental antes de recibir una oferta de trabajo no es obligatoria.

Para obtener más información, consulte la “Guía de cumplimiento de la EEOC acerca de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades y Discapacidades del Desarrollo” (“EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities”), en:

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

¡Nos interesa su opinión! Por favor, una vez que haya leído esta hoja informativa, responda a esta corta encuesta y denos su opinión.

Versión en inglés: <http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form54/index.html>

Versión en español: <http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form55/index.html>

La Autoridad de Servicios de Salud Mental de California (CaIMHSA, California Mental Health Services Authority) es una organización de los gobiernos de los condados que se esfuerza por mejorar la salud mental de las personas, las familias y las comunidades. Los condados financian los programas de Prevención e Intervención Temprana implementados por la CaIMHSA a través de la Ley de Servicios de Salud Mental (Mental Health Services Act), conocida como la Proposición 63. La Proposición 63 proporciona el financiamiento y el marco necesarios para ampliar la prestación de los servicios de salud mental a poblaciones otrora desatendidas y a la totalidad de las diversas comunidades de California.

