

CÓMO PRESENTAR UNA QUERELLA

Si usted cree que ha sido discriminado en su trabajo por su discapacidad o se le ha negado un ajuste razonable para su discapacidad, puede presentar una querella en la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

Usted tiene un plazo de hasta un año después de que haya ocurrido el acto discriminatorio para presentar la querella.

Maneras de presentar una querella:

- Visite la página de Internet de la División en WWW.DHR.NY.GOV, y descargue un formulario de querella. Llénelo conforme a las instrucciones, fírmelo ante un notario público. Envíelo por correo o llévelo personalmente a cualquiera de nuestras oficinas.
- Presente su querella en persona en una de las oficinas regionales de la División.
- Comuníquese con una de las oficinas regionales de la División, por teléfono o por correo, para obtener un formulario de querella y (o) cualquier otra ayuda que necesite para presentar una querella.

Para más información o para presentar una querella, comuníquese con su oficina regional más cercana o visite nuestro sitio web: WWW.DHR.NY.GOV.

ALGUNOS EJEMPLOS:

Su visión es limitada y necesita usar un perro guía. Sin embargo su empresa le prohíbe traer su perro guía al trabajo. ¿Cuáles son sus opciones?

Es ilegal negarle a una persona con visión limitada el uso de un perro guía en el lugar de trabajo.

Usted está bajo tratamiento médico por una condición relacionada con su discapacidad. El tratamiento durará dos meses y tiene el efecto secundario de hacerlo sentir soñoliento en las mañanas. ¿Puede usted pedirle a su empresa que modifique su itinerario de trabajo de manera que usted pueda llegar y salir más tarde de su trabajo mientras dura el tratamiento?

Usted le puede pedir a su empleador que haga dicho ajuste. La necesidad de este ajuste de horario debe ser discutida con la empresa como parte del proceso interactivo que se requiere entre empleado y empresa. Su empleador debe acceder a su pedido a menos que el mismo resulte ser una carga excesiva.

Usted solicitó una licencia médica a consecuencia de su discapacidad. ¿Puede su empresa pedirle una notificación del doctor?

Sí. Una empresa puede requerir confirmación del doctor cuando un empleado solicita una licencia médica.

Usted se lesionó la espalda en un accidente y no puede mantenerse sentado por largos períodos, por lo que cada cierto tiempo toma un receso y camina. Su doctor confirma que esto es necesario por su lesión. ¿Puede usted pedir un ajuste razonable?

Usted puede pedirle a su empleador que le permita tomar recesos para poder caminar un poco si este pedido es razonable y no resulta ser una carga excesiva.



Division of
Human Rights

EMPLEO

Discapacidades y Ajustes Razonables

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
1-888-392-3644
TTY: 718-741-8300
WWW.DHR.NY.GOV

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a las personas con discapacidades de ser discriminadas.

La Ley de Derechos Humanos define “discapacidad” como:

- un impedimento físico, mental o médico como resultado de una condición anatómica, fisiológica, genética o neurológica que impide el ejercicio de una función normal del cuerpo; o
- que sea demostrable a través de técnicas de diagnóstico médicamente aceptadas; o
- una condición percibida por otros como un impedimento.

No obstante, el término se limita a discapacidades que, con la ayuda de ajustes razonables, no le impidan al individuo realizar de manera razonable las funciones básicas del trabajo que tiene o busca.

Es ilegal discriminar contra personas con discapacidades en lo que respecta a la contratación, ascensos, adiestramiento profesional, salarios u otros términos y condiciones de empleo.

Es ilegal para una empresa discriminar contra un individuo porque tiene un historial de discapacidades o porque la empresa asume que tiene una discapacidad.

Es ilegal que una empresa tome represalias contra un empleado que haya presentado una querrela por discriminación.

LIMITACIONES

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York no cubre empresas que tengan menos de cuatro empleados.

PREGUNTAS ANTES DEL EMPLEO

Una empresa no puede interrogar a un posible empleado de una manera que exprese o refleje discriminación por su discapacidad. Algunos ejemplos de preguntas inapropiadas son:

- ¿Tiene usted una discapacidad?
- ¿Ha sido hospitalizado o ha estado en tratamiento por una condición física o mental?
- ¿Va a tomar licencias por enfermedad una vez que sea empleado?
- ¿Alguna vez ha recibido compensación para empleados lesionados?

Las empresas le pueden exigir a los solicitantes o empleados que demuestren que tienen la capacidad física de realizar un trabajo en particular de la misma manera que le piden a otros solicitantes que demuestren su capacidad y competencia en otras áreas.

Las empresas pueden llevar a cabo pruebas de fuerza física, agilidad, resistencia, energía, etc. en la medida en que esas pruebas no sean discriminatorias, se pueda probar que están relacionadas con las responsabilidades de la posición que se está solicitando y se le hagan a todos los solicitantes de dicha posición.

FUNCIONES ESENCIALES

Una empresa puede preguntarle a posibles empleados sobre su habilidad de ejercer las funciones y tareas del trabajo. Bajo la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York un individuo tiene que estar capacitado para ejercer las funciones esenciales de la posición. Una función es esencial cuando no ejercerla cambia fundamentalmente la naturaleza del trabajo u ocupación.

AJUSTES RAZONABLES

Un ajuste razonable es una modificación o adaptación hecha a un trabajo o a un lugar de trabajo que le permite a una persona con discapacidad realizar las funciones básicas de un empleo de forma razonable.

Algunos ejemplos de ajustes razonables son:

- Modificar el horario de trabajo
- Reasignar las tareas del trabajo que no sean esenciales
- Adquirir o modificar el equipo de trabajo
- Proveer un área de trabajo accesible

Un ajuste razonable no incluye suplir las necesidades de cuidado personal, como un asistente personal o proveer asistencia que no esté relacionada al trabajo, tal como proveer una silla de ruedas.

CARGA EXCESIVA

Una empresa no está obligada a proveer un ajuste razonable si el mismo resulta ser una carga excesiva para el empleador. Una carga excesiva se define como una dificultad o gasto significativo para la empresa que toma en consideración, entre otros factores, el tamaño de la compañía, el tipo de operación y la naturaleza y el costo del ajuste solicitado.

OTROS ASPECTOS DE AJUSTES RAZONABLES

El empleado tiene que discutir con la empresa su discapacidad y su necesidad de un ajuste razonable.

Una empresa puede requerir una notificación médica para corroborar la solicitud de un ajuste razonable. La empresa tiene que mantener la confidencialidad de la información médica del empleado.

Un empleado puede sugerir, pero no dictar un ajuste razonable específico. La empresa tiene el derecho de elegir el ajuste que va a proveer, siempre y cuando sea efectivo y supla las necesidades del empleado. Un empleado con un ajuste razonable tiene que mantener un nivel de calidad en su trabajo.