
Su trabajo y sus derechos: Cómo garantizar que las personas con diabetes reciban un trato igualitario en el trabajo

Protección legal para los empleados con diabetes

Leyes Federales contra la Discriminación

La Ley para Personas con Discapacidades de los EE. UU. contempla a los empleadores del sector privado y los sindicatos que cuentan con 15 empleados o más, así como también a los gobiernos estatales y locales. La Ley de Rehabilitación de 1973 contempla a la mayoría de los gobiernos federales y empleadores que reciben dinero federal. La Ley de Responsabilidad Parlamentaria contempla a los empleados del Congreso y a la mayoría de las agencias del poder legislativo.

La función de las leyes

Las leyes protegen a las personas con discapacidades para que no reciban un trato injusto en el trabajo. Los empleadores no pueden tratarlo de manera distinta en cuanto a contrataciones, despidos, disciplina, pagos, ascensos, capacitación laboral y beneficios complementarios solo porque padezca diabetes. No pueden recriminarle que usted exija sus derechos.

A quiénes contempla

Para recibir ayuda de acuerdo con estas leyes, usted debe cumplir con los requisitos de una persona que presenta una discapacidad. Una discapacidad es una alteración física o mental que limita de manera significativa una o más de una actividad importante para la vida diaria. Se considera que las personas con diabetes tienen una discapacidad, pues su sistema endocrino, una actividad importante para la vida diaria que ayuda a regular las funciones corporales, presenta una limitación importante. En otras palabras, su sistema endocrino no funciona correctamente, ya que no produce ni usa la insulina como corresponde.

Al solicitar empleo

Es posible que los empleadores no hagan preguntas que probablemente revelen discapacidades antes de hacer una oferta laboral. Sin embargo, puede que hagan dichas preguntas después de hacer una oferta laboral. Por ejemplo, durante la entrevista, no deben preguntarle si tiene diabetes. Es legal que le pidan un examen físico antes de comenzar a trabajar, siempre y cuando todas las personas contratadas para ese puesto también deban realizarse un examen físico.

Al hacer el trabajo

Usted necesita contar con las habilidades, la experiencia, la educación y otros requisitos para el trabajo. Debe poder desempeñar las funciones esenciales del trabajo en forma segura, con las adaptaciones razonables o sin estas. Lo más probable es que los empleadores que se nieguen a contratar personas con diabetes o cualquier persona que usa insulina para tratar su diabetes estén infringiendo la ley.

Su trabajo y sus derechos: Cómo garantizar que las personas con diabetes reciban un trato igualitario en el trabajo

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

La función de esta ley

La FMLA protege a los empleados que deben faltar al trabajo por una enfermedad grave. Puede ausentarse del trabajo para ocuparse de su enfermedad o para asistir a un familiar cercano. Por ejemplo, los padres pueden tomarse una ausencia si su hijo acaba de recibir un diagnóstico de diabetes, si está hospitalizado o si hay una emergencia en la escuela a causa de esta enfermedad. Puede tomarse hasta 12 semanas de ausencia sin goce de sueldo. Puede tomarse todas las semanas a la vez, en 12 semanas consecutivas o en fragmentos más breves, por ejemplo, una hora cuando sea necesario. Esto último se llama "ausencia intermitente".

A quiénes contempla

La diabetes se considera una enfermedad grave si exige por lo menos dos visitas anuales al médico. Usted debe trabajar para el mismo empleador durante 12 meses y durante al menos 1250 horas en esos 12 meses. El empleador debe tener por lo menos 50 empleados a 75 millas de su lugar de trabajo.

Leyes Estatales contra la Discriminación

La mayoría de los estados tienen sus propias leyes contra la discriminación por discapacidad. Estas leyes y las agencias estatales que las hacen cumplir pueden brindarle protección adicional y contemplar a empleadores más pequeños. Por eso, aunque no baste con la ley federal, la ley estatal puede proteger sus derechos.

Adaptaciones razonables

Es posible que los empleadores necesiten hacer modificaciones en el ámbito laboral para permitir que las personas con discapacidades realicen su trabajo y reciban un trato igualitario. Esas modificaciones se denominan "adaptaciones razonables". La mayoría de las personas con diabetes necesitan apenas pequeños cambios con un costo reducido o nulo para el empleador. No obstante, los empleadores no están obligados a ofrecer adaptaciones que les causen dificultades excesivas.

Entre los ejemplos de adaptaciones razonables frecuentes, se encuentran los siguientes:

- Pausas para controlar los niveles de glucosa en sangre (azúcar en sangre), comer un refrigerio, tomar un medicamento o ir al baño.
- Permiso para tener cerca insumos para la diabetes y comida.
- Ausencia por tratamiento, recuperación o capacitación sobre cómo controlar la diabetes.
- Un horario laboral diferente o un turno estándar, en lugar de un turno rotativo.
- Para las personas que presentan neuropatía diabética (un trastorno nervioso provocado por la diabetes), permiso para usar una silla o banqueta.
- Para las personas que presentan retinopatía diabética (un trastorno de la vista provocado por la diabetes), monitores para computadora con pantallas grandes u otros dispositivos de asistencia.

continuación

Su trabajo y sus derechos: **Cómo garantizar que las personas con diabetes reciban un trato igualitario en el trabajo**

Usted tiene la responsabilidad de solicitar adaptaciones. Aunque no es obligatorio, en la solicitud de adaptaciones por escrito, conviene incluir lo siguiente:

1. Una descripción de la diabetes como discapacidad.
2. Un pedido de las adaptaciones específicas que necesita.
3. Una explicación de la ayuda que le darán las adaptaciones para que continúe aportando valor como empleado.

Debe entregarle la solicitud al departamento de recursos humanos, junto con una carta de su médico que respalde dicha solicitud. Puede contar con la ayuda de la American Diabetes Association® (ADA). Encontrará ejemplos de cartas y otros recursos en diabetes.org/jobaccommodations. Asimismo, debe intentar acatar cualquier política que tenga su empleador para solicitar adaptaciones.

Lo que puede hacer

En cuanto crea que no está recibiendo un trato igualitario, comience a anotar todo. Conserve copias de todos los documentos importantes, como correos electrónicos y cartas de su empleador, evaluaciones del desempeño, solicitudes de adaptaciones e historias clínicas. Consiga copias de los documentos generales, como el manual del empleado y la política en caso de ausencias. Lleve un registro y anote todo lo que le pasa, incluso nombres y fechas.

Lista de verificación de discriminación

- ¿Le impiden hacer pausas en el trabajo para controlar sus niveles de glucosa en sangre, comer y recibir insulina?
- ¿Se rescindió su oferta de trabajo cuando dijo que tenía diabetes?
- ¿Le dijeron que nunca podría ejercer determinado trabajo, como conducir un autobús o ser policía, porque usa insulina?
- ¿Le exigen tener niveles específicos de glucosa en sangre para conservar su trabajo?

Si respondió "sí" a cualquiera de estas preguntas o si presenta problemas similares, es posible que esté sufriendo de discriminación ilegal a causa de su diabetes.

continuación

Su trabajo y sus derechos: **Cómo garantizar que las personas con diabetes reciban un trato igualitario en el trabajo**

Los pasos para recibir un trato igualitario

1. **Educar:** La discriminación por diabetes a menudo se debe a la falta de conocimientos acerca de esta enfermedad, la ley o ambas. Como la diabetes suele ser una discapacidad "oculta", muchos empleadores no entienden lo que es tener diabetes. Además, es posible que los empleadores no entiendan la protección que le brinda la ley a usted. Al educar a su empleador respecto de la diabetes, la ley, y sus necesidades y capacidades, puede recibir un trato igualitario.
2. **Negociar:** Si la educación no basta, el siguiente paso es la negociación. Es más fácil llegar a un acuerdo si intenta comprender las inquietudes de su empleador y se esfuerza por llegar a una solución aceptable para ambos.
3. **Litigar:** En ocasiones, es necesario iniciar acciones legales para poner fin a la discriminación. Debe comenzar presentando una queja administrativa. Si el empleador es una empresa privada o un gobierno estatal o local, debe presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o la Agencia de Prácticas Justas de Empleo (FEPA) de su estado. Si su empleador es el gobierno federal, comuníquese con la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo interna de su agencia. Debe actuar con rapidez; el plazo para iniciar acciones legales suele ser muy corto. Si la agencia no resuelve el problema, puede presentar una demanda ante un tribunal federal o estatal.
4. **Legislar:** Si las leyes no los protegen a usted y a otros empleados con diabetes, el siguiente paso puede ser recurrir a los legisladores para que modifiquen las leyes.

Cuente con nuestra ayuda.

La ADA lucha por los derechos de las personas con diabetes. Si necesita más información o si desea iniciar acciones legales, cuente con nuestra ayuda.

Para recibir ayuda, llame al **1-800-DIABETES (800-342-2383)** o envíe un correo electrónico a **AskAda@diabetes.org**. Si su problema está contemplado en nuestras áreas de servicio, recibirá información y orientación personalizadas de uno de los representantes legales de la ADA. Aunque la ADA no puede representarlo ni asumir su defensa, podemos ayudarlo a entender sus derechos y brindarle herramientas prácticas para que resuelva su problema.

Se dispone de más recursos en línea en **diabetes.org/employmentdiscrimination**.

Además de ejemplos de formularios y cartas, encontrará más información sobre asuntos específicos de la diabetes, incluso lo siguiente:

- Adaptaciones razonables
- Problemas de seguridad
- Problemas de cese de empleo o acción adversa
- Conducción de vehículos comerciales y diabetes
- Recursos para los empleadores