

Tu trabajo y tus derechos: adaptaciones para tecnología de diabetes en el lugar de trabajo

Cómo la ley protege a los empleados con diabetes: leyes federales contra la discriminación

- **La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (The Americans with Disabilities Act):** cubre a los empleadores privados y sindicatos con 15 o más empleados, así como a los gobiernos estatales y locales.
- **La Ley de Rehabilitación de 1973 (The Rehabilitation Act of 1973):** corresponde a la mayor parte del gobierno federal y a los empleadores que reciben fondos federales.
- **La Ley de Responsabilidad del Congreso (The Congressional Accountability Act):** cubre a los empleados del Congreso y de la mayoría de las agencias de la rama legislativa.

Puede haber leyes estatales y locales que también protejan tus derechos en el lugar de trabajo.

Lo que hacen las leyes

Estas leyes prohíben que los empleadores discriminen contra ti si tienes una discapacidad, como la diabetes. Te permiten realizar tu trabajo con comodidad y te protegen de un trato desigual en el trabajo.

Si tienes una discapacidad, tu empleador puede necesitar hacer cambios para permitirte desempeñar tu trabajo de manera segura, lo cual incluye el acceso y uso de suministros para manejo de la afección, como una bomba de insulina o un monitor continuo de glucosa (CGM).

Además, los empleadores no pueden tratarte de manera diferente en contratación, despido, disciplina, salario, ascensos, capacitación laboral y prestaciones, solo porque tienes diabetes. Tampoco pueden castigarte si solicitas lo que necesitas para cumplir con tus responsabilidades laborales o si presentas una queja por trato injusto.

¿Quién está protegido?

Para recibir ayuda de estas leyes, debes tener una discapacidad. Las personas con diabetes tienen una discapacidad porque su sistema endocrino, una actividad principal de la vida que ayuda a regular las funciones corporales, se encuentra sustancialmente limitado.

En otras palabras, su sistema endocrino no funciona correctamente porque no produce o utiliza la insulina adecuadamente. Caminar, comer y cuidarse a sí mismo son ejemplos de otras actividades principales de la vida que se encuentran sustancialmente limitadas por la diabetes.

Adaptaciones razonables y el proceso interactivo

Es posible que los empleadores deban hacer cambios en el lugar de trabajo si tienes una discapacidad, incluida la diabetes, para permitirte realizar tu trabajo y recibir un trato justo. Estos cambios se les llama "adaptaciones razonables". Puedes solicitar adaptaciones razonables a tu empleador.

Tu solicitud de adaptaciones activa un “proceso interactivo”, lo que significa que tú y tu empleador trabajarán juntos para proponer formas que te permitan realizar su trabajo. Tu empleador puede preguntarte qué necesitas y analizar contigo lo que cree que puede ofrecerte para satisfacer mejor tus necesidades individuales. Tu empleador debe dar consideración primordial a tu preferencia. Negarse a participar en este proceso es equivalente a negar la adaptación y es ilegal.

Algunos ejemplos de adaptaciones razonables comunes incluyen:

- Recesos para revisar los niveles de glucosa (azúcar) en la sangre, comer un refrigerio, tomar medicamentos o ir al baño.
- Permiso para mantener suministros y alimentos relacionados con la diabetes cerca, en un entorno con control de temperatura, incluidos los suministros de respaldo si un CGM o una bomba llegara a fallar.
- Ausencias justificadas, llegadas tardías, salidas anticipadas o uso de tiempo de licencia para citas médicas, tratamiento, recuperación o capacitación relacionada con el manejo de su diabetes.
- Un horario de trabajo diferente o un turno fijo en lugar de un turno rotativo.
- Modificaciones a las políticas del lugar de trabajo, como aquellas que normalmente prohíben el uso de celulares o comer en el trabajo.
- Permiso para usar una silla o taburete mientras trabajas.
- Permiso para usar monitores de computadora de pantalla grande u otros dispositivos de asistencia.

Tus adaptaciones dependerán de tus necesidades individuales. La mayoría de las personas con diabetes solo requieren cambios mínimos que representan poco o ningún costo para el empleador. Sin embargo, los empleadores no están obligados a proporcionar adaptaciones que les generen una carga excesiva.

Una carga excesiva significa una dificultad o un gasto significativo y no trivial, y debe evaluarse caso por caso con base en la naturaleza de la adaptación y del empleador. Una adaptación no se considera una carga excesiva únicamente porque resulte inconveniente o implique un costo nominal para el empleador.

Uso de CGM y bombas de insulina en el trabajo

Los CGM y las bombas de insulina son desarrollos recientes en el manejo de la diabetes. Conforme a la ley federal, usar estos dispositivos y mantener suministros de respaldo cerca puede ser una adaptación razonable.

Estos dispositivos a menudo requieren acceso a teléfono celular o Wi-Fi. Aunque ciertos lugares de trabajo limitan el uso del celular, la guía de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC) establece que las modificaciones a estas políticas por motivos de discapacidad pueden constituir una adaptación razonable. Dicha modificación se analizaría dentro del proceso interactivo y solo requeriría que el empleador modifique la política para ti, no para toda la organización.

Qué hacer en un entorno con seguridad controlada

Ciertos empleos se desarrollan en entornos con seguridad controlada, donde los empleadores pueden argumentar que permitir el acceso a celulares, internet u otra tecnología genera preocupaciones de seguridad u otras consideraciones. Tu empleador aún debe participar en el proceso interactivo para determinar si, en conjunto, pueden identificar una adaptación razonable que satisfaga tus necesidades y, al mismo tiempo, atienda dichas preocupaciones. Por ejemplo, en un entorno con seguridad controlada, podría considerar:

- 1** Desactivar el acceso a internet en el dispositivo y depender únicamente de Bluetooth.
- 2** Usar un receptor/controlador sin acceso a internet para su CGM o bomba en lugar de un celular.
- 3** Instalar la aplicación de monitoreo de glucosa en un dispositivo seguro, como una computadora o teléfono proporcionado por tu empleador.
- 4** Usar una versión anterior del CGM o de la bomba que no tenga funciones de conectividad pero que permita el monitoreo sin usar un celular.
- 5** Usar tu número de trabajo como punto de contacto para familiares que tengan diabetes, en caso de una emergencia o si surgieran preguntas relacionadas con tu atención.

Es posible que desees pensar de manera creativa y analizar alternativas a tu tecnología o régimen actuales con tu proveedor de atención médica. Tú y tu proveedor de atención médica deben determinar qué es lo adecuado para ti, de manera que conserves su seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Estos son solo algunos de los ejemplos. Para obtener más información sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo, visita diabetes.org/EmploymentDiscrimination. Si crees que estás siendo discriminado en el trabajo o desea más información, comunícate con la Asociación Americana de la Diabetes (American Diabetes Association®) al **1-800-DIABETES (800-342-2383)** o envía un correo electrónico a **AskAda@diabetes.org**.