

CENTRO DE ORIENTACIÓN JURÍDICA PARA LOS DERECHOS HUMANOS

Boletín informativo #1
Octubre de 2009

EL DERECHO A LA ACOMODACIÓN EN *EL* CÓDIGO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE ONTARIO

Aquí se proporciona sólo información general, no consejos legales sobre su situación en particular. Esta publicación no puede considerarse como sustituto de investigaciones o análisis realizados por un abogado, o de opiniones expresadas por el mismo.

Introducción

En el ámbito de los derechos humanos, **acomodación** es el término que se emplea para referirse a la obligación que tiene todo empleador, proveedor de servicios o propietario de vivienda a dar un acceso equitativo a personas protegidas por el *Código de los Derechos Humanos de Ontario* ("*Código*"). En esta categoría se incluyen, por ejemplo, personas discapacitadas o de la tercera edad, jóvenes, miembros de comunidades con características raciales particulares, familias, padres y madres solteros(as), nuevos inmigrantes, y todas aquellas personas con causas de discriminación reconocidas por el *Código de los Derechos Humanos de Ontario*.

En el **deber de acomodación** se reconoce que las personas tienen necesidades diferentes y requieren de soluciones diferentes para tener un acceso equitativo a servicios, vivienda y empleo. Acomodar a una persona implica quitarle las barreras que le impiden tener acceso a fuentes de empleo, vivienda y el uso de bienes y servicios, incluyendo servicios básicos como escuelas y transporte público.

Usted como persona tiene derechos protegidos por el *Código*. Esto significa que los empleadores, proveedores de servicios o propietarios de vivienda tienen el deber de modificar la forma en que proporcionan espacios de trabajo, servicios o vivienda (por ejemplo, efectuando cambios físicos, o modificando prácticas o políticas) para posibilitarle o facilitarle la participación en un sitio de trabajo, el uso de algún servicio, o el acceso a una vivienda.

¿Qué necesidades se pueden acomodar?

El deber de acomodación se puede presentar en diferentes circunstancias como consecuencia de una discapacidad, de la edad de una persona, o de su afiliación religiosa, su estado civil, su situación migratoria, su identidad racial o étnica, sus obligaciones familiares u otros factores mencionados en el *Código*.

En la mayoría de los casos, el deber de acomodación se presenta en el contexto laboral, cuando un(a) empleado(a) queda discapacitado(a) por una lesión, una enfermedad o una adicción que le impide seguir desempeñando sus responsabilidades laborales de la manera acostumbrada. Aun cuando un(a) empleado(a) ya no puede desempeñar las mismas funciones que antes, el empleador no tiene derecho a despedirlo(a) sin ofrecerle primero oportunidades razonables de rehabilitación o de trabajo alternativo.

¿El derecho a la acomodación es el mismo para todas las personas?

No. La acomodación será diferente en cada caso personal, aun cuando se trata de la misma discapacidad. Por ejemplo, si dos empleados padecen de esclerosis múltiple (EM) su empleador no tiene derecho a decir “Cuando María se enfermó de EM sólo necesitó un descanso adicional en el trabajo de 15 minutos diarios, a Juan también le bastará con el mismo descanso adicional”. El tipo de acomodación requerida variará de acuerdo con las necesidades personales de cada persona, y dichas necesidades deben ser consideradas, evaluadas y acomodadas de acuerdo a cada caso individual.

¿Cuáles son algunos de los ejemplos más típicos del deber de acomodación?

El tipo de acomodación requerida dependerá de las circunstancias de cada situación en particular. Entre los ejemplos típicos se encuentran:

- construir una rampa de acceso para sillas de ruedas;
- programar horarios de trabajo o descansos con criterio flexible;
- contratar a intérpretes de lenguaje de señas para personas sordas, para que éstas puedan participar en reuniones de trabajo;
- reestructurar las responsabilidades laborales de la persona, capacitarla de nuevo o para nuevas tareas, o transferirla a otro puesto;
- permitir que un(a) empleado(a) utilice una prenda para cubrirse la cabeza por motivos religiosos, aun cuando el empleador quiera que todos los empleados se vistan de manera uniforme en el trabajo:

- darle permiso a una empleada embarazada para que asista a citas médicas; o
- permitir que un(a) empleado(a) no vaya a trabajar en ciertos días festivos.

¿Cómo puedo conseguir la acomodación que necesito?

Hay varios pasos que usted debe seguir para asegurar que su necesidad de acomodación sea atendida de la manera más apropiada. Usted debe:

- solicitar la acomodación;
- explicar por qué la necesita (se recomienda hacerlo por escrito);
- proveer información que se relacione directamente con sus necesidades, restricciones o limitaciones (se puede incluir información médica, pero sólo aquella información que se relacione directamente con su solicitud de acomodación);
- participar en las conversaciones sobre las posibles soluciones para lograr la acomodación;
- cooperar con cualquier perito o especialista cuya ayuda se requiera; y
- probar diferentes formas de acomodación, aun cuando no sean la solución perfecta.

Si usted es un(a) empleado(a) sindicalizado(a), se le recomienda ponerse en contacto con su representante sindical ya que en muchas ocasiones éste lo(a) podrá asesorar sobre los trámites requeridos por su empleador para poder obtener la acomodación.

¿Qué debe hacer el empleador, propietario de vivienda o proveedor de servicios después de que yo haga mi solicitud de acomodación?

Una vez que usted haya hecho su solicitud de acomodación, el empleador, el proveedor de servicios o el propietario de vivienda debe:

- aceptar la solicitud de acomodación de buena fe, a menos que haya razones legítimas para proceder de otra manera;
- comprender que una persona puede solicitar este tipo de consideración de sus necesidades sin emplear como tal la palabra "acomodación";
- obtener la opinión o los consejos de especialistas o expertos cuando fuera necesario;

- asumir un rol activo al explorar las opciones disponibles;
- documentar la solicitud de acomodación y las medidas tomadas;
- mantener la confidencialidad;
- sólo pedir información (por ejemplo, informes médicos) que esté directamente relacionada con sus necesidades, limitaciones o restricciones;
- autorizar la acomodación solicitada de manera rápida y oportuna;
- pagar los costos de la información o documentación médica requerida;
- si la acomodación resulta imposible por exigir un **"esfuerzo excesivamente oneroso"** (véase abajo la definición de este término) tal como una inversión financiera excesiva, el empleador, proveedor o propietario debe explicar lo anterior con claridad y debe estar dispuesto a dar pruebas de la imposibilidad de conceder la acomodación solicitada.

¿Cuáles son los límites del deber de acomodación?

El deber de acomodación tiene límites. Dichos límites se conocen por el nombre de **"esfuerzo excesivamente oneroso"**. Al empleador, proveedor de servicios o propietario de vivienda no se le exige acomodar las necesidades de una persona más allá del punto en que la acomodación exigiría un "esfuerzo excesivamente oneroso" para la empresa u operación en cuestión.

¿Qué significa el término "esfuerzo excesivamente oneroso"?

En los términos en los que el deber de acomodación se define en el *Código*, al responsable de la acomodación, como el empleador por ejemplo, le incumbe buscar la manera de acomodar las necesidades especiales del empleado afectado. El empleador debe:

- tomar todas las medidas que puedan aplicarse sin causar un "esfuerzo excesivamente oneroso" para la empresa; o bien
- dar pruebas de su incapacidad para acomodar las necesidades del empleado sin causar un "esfuerzo excesivamente oneroso" para la empresa.

Lo anterior significa que la acomodación debe concederse a menos que represente una carga financiera intolerable para el empleador, proveedor de servicios o propietario de vivienda. Esto implica que es justificable exigirle al responsable de la acomodación cierto nivel de esfuerzo para proveerla.

Por ejemplo, el empleador, proveedor de servicios o propietario no puede alegar que es un "esfuerzo excesivamente oneroso" construir un baño con acceso para discapacitados, nada más porque cuesta caro hacerlo. Se prevé que la acomodación en ciertas circunstancias puede requerir de cierto esfuerzo económico. Para poder alegar que el costo de una acomodación implicaría un "esfuerzo excesivamente oneroso" para una empresa, el empresario tendría que probar que el costo sería tan extremo que afectaría el funcionamiento de la empresa.

Por otra parte, factores como resentimiento, hostilidad o inconvenientes con otros compañeros del trabajo, la operación de convenios colectivos o "preferencias" del cliente, no pueden ser tenidos en cuenta en el proceso de acomodación.

¿Qué factores se toman en cuenta al evaluar una petición de esfuerzo excesivamente oneroso?

Si un empleador, proveedor de servicios o propietario de vivienda presenta una petición de esfuerzo excesivamente oneroso, el Tribunal determinará únicamente si el costo es excesivo (y para tal caso el empleador, proveedor de servicios o propietario de vivienda debe tomar en cuenta los recursos disponibles de financiamiento externo), y/o si hay riesgos considerables de salud o seguridad.

Véase el *Código de los derechos humanos* de Ontario, en especial los artículos 11(2) y 17(2).

Usted puede obtener una copia del *Código de los derechos humanos* ([Human Rights Code](#)) en el sitio web gubernamental correspondiente a las leyes en línea (e-Laws).

¿Dónde puedo obtener más información?

<i>TRIBUNAL DE ONTARIO PARA LOS DERECHOS HUMANOS</i>

Póngase en contacto con el **Tribunal de Ontario para los derechos humanos** a fin de obtener una copia del **formulario de solicitud** para entablar una demanda por discriminación. Asimismo, usted puede visitar el sitio web del Tribunal de derechos humanos ([Human Rights Tribunal](#)) para obtener una copia de la Guía del Solicitante, en la cual se explica cómo llenar el formulario de solicitud y se provee información sobre los procedimientos, las políticas y las prácticas del Tribunal.

Human Rights Tribunal of Ontario
(Tribunal de Ontario para los derechos humanos)
655 Bay Street, 14th floor
Toronto, ON M7A 2A3
Teléfono local: (416) 326-1312
Sin costo: 1-866-598-0322

TTY (teletipo) (local): (416) 326-2027
TTY (sin costo): 1-866-607-1240
Fax: (416) 326-2199
Fax (sin costo): 1-866-355-6099
Sitio web del Tribunal de Ontario para los derechos humanos:
[Human Rights Tribunal](#)

CENTRO DE ORIENTACIÓN JURÍDICA PARA LOS DERECHOS HUMANOS

Póngase en contacto con el **Centro de orientación jurídica para los derechos humanos** si usted ha sufrido de algún tipo de discriminación y desea recibir ayuda legal para completar su solicitud al Tribunal u orientación jurídica sobre la manera de proceder en el caso de discriminación que usted sufrió.

Lo primero que tiene que hacer es llamar a nuestras líneas de información y consejo:

Human Rights Legal Support Centre
(Centro de orientación jurídica para los derechos humanos)
Teléfono local: (416) 314-6266
Teléfono sin costo: 1-866—625-5179
TTY (teletipo) (local): (416) 314-6651
TTY sin costo: 1-866 612-8627
Sitio web del Centro de orientación jurídica para los derechos humanos:
[Human Rights Legal Support Centre.](#)

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ONTARIO

Usted también puede ponerse en contacto con la Comisión de derechos humanos de Ontario. El sitio web de la Comisión proporciona información general sobre el *Código de derechos humanos*.
Sitio web de la Comisión de derechos humanos de Ontario:
[Ontario Human Rights Commission.](#)

Asimismo, usted puede consultar el *Código de los derechos humanos* ([Human Rights Code](#)) en el sitio web gubernamental correspondiente a las leyes en línea.