



Síndrome del Intestino Irritable

y

la Ley de Estadounidenses
con Discapacidades



En esta hoja informativa se ofrece una descripción general del síndrome del intestino irritable (SII), se explican los retos en el lugar de trabajo para los empleados con SII y se describen los derechos de los empleados y los deberes de los empleadores en lo que respecta a las protecciones laborales amparadas por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, Americans with Disabilities Act), que puede otorgarle a los trabajadores adaptaciones razonables en su trabajo.

¿QUÉ ES EL SÍNDROME DEL INTESTINO IRRITABLE?

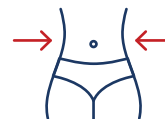
El síndrome del intestino irritable (SII) es un término utilizado para describir la inflamación crónica del tracto digestivo. El SII engloba dos afecciones similares pero reconocibles entre sí: La enfermedad de Crohn (EC) y la colitis ulcerosa (CU).¹ Aunque estas dos afecciones comparten síntomas, afectan a zonas distintas del tracto gastrointestinal.² Los síntomas habituales del SII incluyen dolor abdominal, diarrea, pérdida de peso, desnutrición y fatiga.³

Aunque no hay una cura para el SII, existen tratamientos disponibles para ayudar a reducir y aliviar sus síntomas.⁴ Los tratamientos para el SII pueden incluir medicación, cirugía o una combinación de ambas. La búsqueda de un tratamiento que funcione para cada persona con SII es importante, porque si no se trata oportunamente, puede incrementarse

el riesgo de desarrollar cáncer de colon.⁵ Además, garantizar que los empleados tengan acceso a un tratamiento que funcione les ayuda a permanecer en remisión y reducir los episodios en los que sus síntomas pueden regresar o empeorar.



DOLOR ABDOMINAL



PÉRDIDA DE PESO



DIARREA

LOS SÍNTOMAS HABITUALES DEL SII



FATIGA



DESNUTRICIÓN



¿Cómo afecta el SII la vida en el lugar de trabajo?

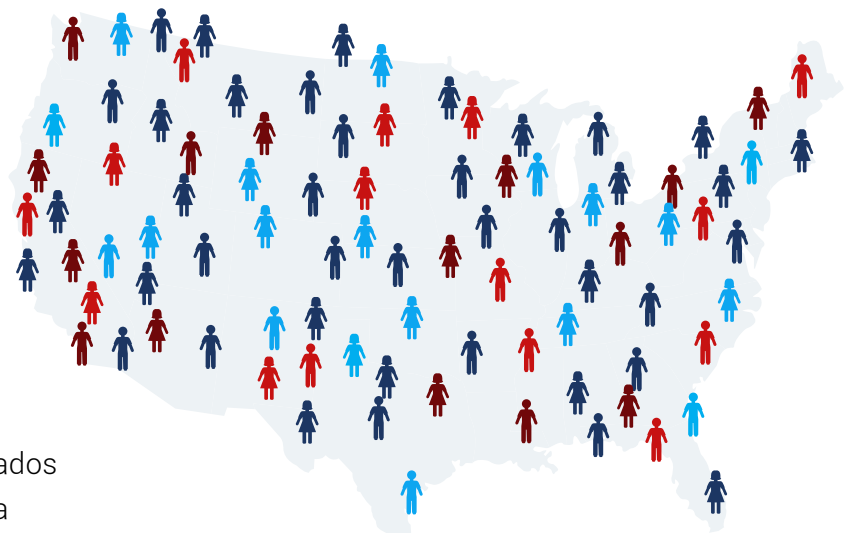
Aproximadamente 1.6 millones de estadounidenses tienen el SII, y se diagnostican casi 70 000 nuevos casos de esta afección cada año.⁶ Dada la prevalencia del SII, los empleados y los empleadores deben ser conscientes de la forma en que el SII puede afectar a las personas en el lugar de trabajo.

Cuando un empleado con SII está experimentando síntomas, puede tener dificultades para realizar sus actividades diarias o concentrarse durante la jornada. Aunque muchos pacientes con SII pueden controlar sus síntomas de forma efectiva mediante tratamientos o cirugía, esto no previene del todo los episodios. Muchos factores pueden provocar episodios sintomáticos, como cambios en los medicamentos, infecciones, viajes, estrés emocional o tabaquismo.⁷ Los episodios pueden producirse en cualquier momento y sin señales previas.

Para garantizar que los empleados con SII puedan manejar adecuadamente sus afecciones y cargas de trabajo, los empleadores deben identificar junto con ellos las adaptaciones que puedan ser necesarias. Por ejemplo, los empleados con SII pueden tener que tomar descansos frecuentes para ir al baño, algo que puede ser difícil si no hay uno cerca del puesto de trabajo. Asimismo, es posible que algunos empleados con SII requieran un permiso médico para una intervención quirúrgica para tratar o controlar mejor su afección. La cirugía se considera un tratamiento habitual para

el SII, pues hasta un 80 % de los pacientes con enfermedad de Crohn y un 20 % de los pacientes con colitis ulcerosa pasan por el quirófano en algún momento de sus vidas.⁸

Es importante crear un diálogo abierto entre empleados y empleadores para garantizar que los empleados con SII puedan mantener carreras exitosas y productivas. Sin estas conversaciones, algunas personas con SII pueden incluso rechazar ofertas de empleo o ascensos, al considerar que tal vez no puedan satisfacer las expectativas del nuevo puesto debido a las restricciones provocadas por su enfermedad.⁹ Otros podrían preocuparse de que el estrés del nuevo puesto desencadenaría nuevos episodios sintomáticos.¹⁰ Por lo tanto, los empleadores y los empleados deben comunicarse y abordar las necesidades de los empleados con SII y la forma en que las leyes y los programas federales, como la ley ADA, pueden ayudar en la asistencia a los empleados.



Aproximadamente
1.6 MILLONES ESTADOUNIDENSES
tienen el SII



¿QUÉ ES LA LEY ADA?

La ley ADA fue firmada por el Presidente George H.W. Bush en 1990.¹¹ Según la ley ADA, los empleadores tienen prohibido discriminar en el lugar de trabajo basándose en la discapacidad de las personas. La ley ADA también exige a los empleadores ofrecer adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para los empleados con discapacidades.¹²

¿A quién se aplica la ley ADA?

La ley ADA se aplica a todos los empleadores que dispongan de 15 o más empleados.¹³ Esto incluye compañías privadas, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo, organizaciones sindicales y comités de administración laboral.¹⁴

¿A quién protege la ley ADA?

La ley ADA protege a las personas calificadas que tengan una discapacidad. Se considera que usted es una persona calificada si:

- es competente para el puesto en función de los requisitos del empleador y
- si es capaz de ejecutar las funciones esenciales del puesto con o sin adaptaciones razonables.¹⁵

¿Cómo se define una discapacidad en la ley ADA?

Según la ley ADA, se considera que una persona tiene una discapacidad si:

- sufre una deficiencia mental o física que limita sustancialmente una o varias actividades importantes de la vida cotidiana;
- tiene un historial de padecer tal deficiencia; o
- se ha juzgado que tiene dicha deficiencia.¹⁶

Se consideran actividades importantes de la vida cotidiana: el aseo personal, las tareas manuales, ver, oír, comer, caminar, ponerse de pie, hablar, comunicarse o trabajar.¹⁷ Una afección no necesita ser crónica para que se considere como discapacidad al amparo de la ley ADA. Una afección intermitente o episódica también puede considerarse como una discapacidad si limita sustancialmente una actividad importante de la vida cotidiana cuando aparece.¹⁸



La determinación de la enfermedad como discapacidad se realiza mediante evaluaciones individuales, caso por caso. Sin embargo, debido a que el SII es una afección del tracto gastrointestinal y puede provocar dolores abdominales, diarrea, pérdida de peso, desnutrición y fatiga, estos síntomas pueden afectar una o varias actividades importantes de la vida cotidiana de los empleados con SII. Por lo tanto, si usted padece SII podría establecer que es un/a empleado/a calificado/a con una discapacidad según la ley ADA, lo que le haría elegible para percibir las protecciones en virtud de esa ley.¹⁹

¿Qué se considera una adaptación razonable?

Una adaptación razonable es una modificación o un cambio al proceso de solicitud de empleo o de contratación para el puesto, a la forma en que este se desempeña o al entorno laboral, que permita a una persona con una discapacidad, calificada para el puesto, experimentar igualdad de oportunidades en el empleo.²⁰ Una adaptación se considera

razonable a menos de que represente una dificultad excesiva para el empleador o una amenaza directa a la salud o la seguridad de los empleados.²¹

Para los empleados con SII, las adaptaciones razonables podrían ser colocar el escritorio más cerca del baño, cambiar las tareas del puesto, tener un estacionamiento reservado, permitir un horario laboral flexible o reasignar al empleado a un puesto vacante.²² Por lo tanto, debe hablar con su empleador acerca de las adaptaciones que se podrían implantar, a fin de tener un entorno accesible para trabajar con eficacia mientras controla su enfermedad.

Si usted padece el SII pero su afección no se considera una discapacidad según la ADA, debería, no obstante, aprovechar la oportunidad de hablar con su empleador sobre aquellas adaptaciones que él/ella estaría dispuesto a realizar, incluso si esa ley no se lo exige. Por ejemplo, si necesita un horario más flexible para controlar su enfermedad, podría hablar con su empleador acerca de la posibilidad de teletrabajar, una práctica habitual utilizada durante la pandemia de COVID-19.

Adaptación Razonable

Una modificación o un cambio al proceso de solicitud de empleo o de contratación para el puesto, a la forma en que este se desempeña o al entorno laboral, que permita a una persona con una discapacidad, calificada para el puesto, experimentar igualdad de oportunidades en el empleo.



¿Existen excepciones para el requisito de la adaptación razonable?

Sí. Los empleadores no están obligados a ofrecer una adaptación en el lugar de trabajo cuando ésta pudiera causar dificultades excesivas para ellos. Asimismo, los empleadores no están obligados a ofrecer una adaptación si esta plantea un riesgo para la salud o la seguridad de un individuo con discapacidad o de otros empleados.²³

¿Qué es una dificultad excesiva?

La dificultad excesiva se produce cuando ofrecer la adaptación resulta demasiado caro o difícil para el empleador.²⁴ Si la adaptación representa una carga excesiva para el empleador, este puede ofrecerle al empleado la oportunidad de pagarla de su propio bolsillo.²⁵

¿Qué es una amenaza directa para la salud o la seguridad?

Una adaptación se considera una amenaza directa cuando existe un riesgo significativo de "daños sustanciales a la salud o seguridad de la persona o de terceros, que no se pueden eliminar ni reducir mediante una adaptación razonable".²⁶ Al determinar si existe un riesgo significativo, los empleadores deben considerar:

- la duración del riesgo;
- la naturaleza y gravedad del daño potencial;
- la probabilidad de que se produzca dicho daño y
- la inminencia de este.²⁷

El empleador debe determinar de forma sensata el daño que podría producirse; un daño especulativo no sería base suficiente para denegar una adaptación razonable.²⁸

¿Me pueden despedir aunque padezca una discapacidad?

La mayoría de los empleados trabajan de forma "voluntaria", lo que significa que el empleador puede rescindir sus contratos por cualquier razón o incluso, sin motivo alguno. Sin embargo, en virtud de la ley ADA, se considera ilegal despedir a un empleado porque tenga una discapacidad. Esta protección se extiende a los empleados que están de ausencia amparada por la ley ADA.

Si usted es elegible para recibir la protección de la ley ADA, su empleador solo puede despedirlo/a si se cumple una o varias de las condiciones siguientes:

- el despido no está relacionado con su discapacidad;
- usted no cumple con los requisitos legítimos del puesto, con o sin adaptación razonable; o
- porque debido a su discapacidad, usted representa una amenaza directa a la salud y seguridad en el lugar de trabajo.²⁹

Virtud de la ley ADA, se considera **ilegal despedir a un empleado** porque tenga una discapacidad.



¿Cómo puedo presentar una denuncia si considero que he sido víctima de una discriminación?

Si cree que lo/la han discriminado por su discapacidad, puede presentar una denuncia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission) de EE. UU., en línea o en la oficina local de la EEOC.³⁰ La denuncia ante la EEOC debe presentarse dentro de los 180 días posteriores a la presunta conducta discriminatoria.

Dependiendo de las leyes específicas de su estado, también puede tener la oportunidad de presentar una denuncia estatal dentro de los 300 días posteriores a la discriminación.³¹ Las entidades gubernamentales estatales y locales que procesan las denuncias de discriminación reciben el nombre de Agencias de Prácticas de Empleo Justas (FEPA, Fair Employment Practice Agencies). La EEOC y las FEPA estatales y locales tienen acuerdos recíprocos de presentación de denuncias que garantizan que una denuncia presentada ante la FEPA o la EEOC quedará similarmente registrada en la otra agencia.³² Esto garantiza que no habrá una duplicación innecesaria de esfuerzos entre las oficinas de EEOC y FEPA que realizan investigaciones simultáneas sobre el mismo asunto.

Por ejemplo, en Florida, se puede presentar una denuncia por discriminación en la Comisión de Relaciones Humanas del Estado de Florida.³³ De igual forma, en el Distrito de Columbia, se puede presentar una denuncia por discriminación en la Oficina de Derechos Humanos.³⁴

¿Existen otras protecciones en el lugar de trabajo amparadas por la legislación federal para los empleados con SII?

Sí. Si usted es un/a empleado/a que tiene el SII, también puede ser elegible para percibir ciertas protecciones al amparo de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, Family and Medical Leave Act). FMLA es una ley federal que permite a los empleados elegibles tomar una ausencia no remunerada sin perder su empleo, de hasta 12 semanas al año.³⁵ Durante una ausencia FMLA, el empleador debe seguir dándole cobertura de seguro médico grupal con los mismos términos y condiciones que se aplicarían si el empleado no estuviera de ausencia FMLA.³⁶ Para obtener más información sobre el SII y la FMLA, lea el folleto "Conozca sus derechos" de Aimerd Alliance: Síndrome del Intestino Irritable y la Ley de Ausencia Familiar y Médica.

¿DÓNDE PUEDO APRENDER MÁS SOBRE MI DERECHOS BAJO LA ADA?



U.S. Department of Labor Office of Disability Employment Policy

<https://www.dol.gov/odep/>

1-866-487-2365



U.S. Equal Employment Opportunity Commission

<https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

1-800-669-4000



REFERENCES

1. Center for Disease Control and Prevention, Inflammatory bowel disease, <https://www.cdc.gov/ibd/what-is-IBD.htm>.
2. Id.
3. Id.
4. University of Michigan Health, Frequently Asked Questions About Inflammatory Bowel Disease (IBD), <https://www.uofmhealth.org/conditions-treatments/digestive-and-liver-health/crohns-faq#:~:text=No%2C%20IBD%20cannot%20be%20cured,but%20there%20is%20no%20cure>.
5. Peter Laszlo Lakatos & Laszlo Lakatos, Risk for colorectal cancer in ulcerative colitis: Changes, causes and management strategies, *World J. Gastroenterology* (2008), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2725331/>.
6. Crohn's & Colitis Foundation of America, The Facts About Inflammatory Bowel Diseases, <https://www.crohnscolitisfoundation.org/sites/default/files/2019-02/Updated%20IBD%20Factbook.pdf>.
7. Linda A. Feagins, Ramiz Iqbal, & Stuart J. Spechler, Case-control study of factors that trigger inflammatory bowel disease flares, *World J. Gastroenterology* (2014), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3989967/#:~:text=Several%20factors%20have%20been%20proposed,poor%20adherence%20with%20prescribed%20medications>.
8. Giuseppe S. Sica & Livia Biancone, Surgery for inflammatory bowel disease in the era of laparoscopy, *World J. Gastroenterology* (2013), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3646133/>.
9. Healthline, Crohn's and Your Rights: Is Crohn's Covered Under the Americans with Disabilities Act?, <https://www.healthline.com/health/crohns-disease/americans-with-disabilities-act>.
10. Id.
11. U.S. Department of Justice Civil Rights Division, Introduction to the ADA, https://www.ada.gov/ada_intro.htm.
12. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C § 12102.
13. Id.
14. U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Information and Technical Assistance on the Americans with Disabilities Act, https://www.ada.gov/ada_title_1.htm#:~:text=The%20ADA%20covers%20employers%20with,agencies%20and%20to%20labor%20organizations.
15. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, The ADA: Questions and Answers, <https://www.eeoc.gov/fact-sheet/ada-questions-and-answers#:~:text=with%20a%20disability%3F%22-A,with%20or%20without%20reasonable%20accommodation>.
16. Id.
17. Id.
18. ADA Amendments Act of 2008, <https://www.eeoc.gov/statutes/ada-amendments-act-2008>.
19. Pat Katzmann, Crohn's and Your Rights: Is Crohn's Covered Under the Americans with Disabilities Act (Dec. 11, 2020), <https://www.healthline.com/health/crohns-disease/americans-with-disabilities-act#the-americans-with-disabilities-act-ada>.
20. National Network Information, Guidance, and Training on the Americans with Disabilities Act, Reasonable Accommodations in the Workplace, <https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace#:~:text=A%20reasonable%20accommodation%20is%20any,and%20enjoy%20equal%20employment%20opportunities>.
21. US Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada#:~:text=Undue%20hardship%20refers%20not%20only,or%20operation%20of%20the%20business>.
22. National Network Information, Guidance, and Training on the Americans with Disabilities Act, Reasonable Accommodations in the Workplace, <https://adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace#:~:text=A%20reasonable%20accommodation%20is%20any,and%20enjoy%20equal%20employment%20opportunities>.
23. US Equal Employment Opportunity Commission, The ADA: Questions and Answers, <https://www.eeoc.gov/fact-sheet/ada-questions-and-answers>.
24. US Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>.
25. National Network Information, Guidance, and Training on the Americans with Disabilities Act, What are the limitations on the obligation to make a reasonable accommodation?, <https://adata.org/faq/what-are-limitations-obligation-make-reasonable-accommodation>.
26. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C § 12111(3).
27. 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.2(r).
28. Jarod S. Gonzalez, On The Edge: The ADA's Direct Threat Defense and the Objective Reasonableness Standard, 103 *Marquette L.R. fn.* 135 (2019).
29. U.S. Department of Labor, Employers and the ADA: Myths and Facts, <https://www.dol.gov/agencies/odep/publications/fact-sheets/americans-with-disabilities-act>.
30. US Equal Employment Opportunity Commission, How to File a Charge of Employment Discrimination, <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>.
31. Id.
32. US Equal Employment Opportunity Commission, Fair Employment Practices Agencies (FEPAs) and Dual Filing, <https://www.eeoc.gov/fair-employment-practices-agencies-fepas-and-dual-filing>.
33. Florida Commission of Human Relations, File and Inquiry, <https://fchr.myflorida.com/file-an-inquiry-page>.
34. District of Columbia, Office of Human Rights, <https://ohr.dc.gov/service/file-discrimination-complaint>.
35. Department of Labor Wage and Hour Division, Frequently Asked Questions, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq>.
36. Id.



1455 Pennsylvania Avenue NW, Suite 400 • Washington, DC 20004
202-349-4089 • [AimedAlliance.org](https://www.AimedAlliance.org)