



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

Llámenos gratis al
1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en
www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite
<https://adainfo.us/accommodation-esp>

Acomodaciones razonables en el lugar de trabajo

Esta hoja informativa sirve como una descripción básica de las acomodaciones razonables en el lugar de trabajo e incluye algunos ejemplos y una breve revisión del proceso de acomodación razonable. Este documento contiene información que puede ser útil para empleados, empleadores, personal de recursos humanos y otros. Debido a que este es un documento de referencia muy general, las preguntas más específicas pueden ser respondidas por el Centro de la ADA local del lector.

Definiciones clave

¿Qué es una acomodación razonable?

Una acomodación razonable es cualquier cambio en el proceso de solicitud o contratación, del trabajo, en la forma en que se realiza el trabajo o en el entorno laboral que permite a una persona con una discapacidad que esté calificada para el trabajo desempeñar las funciones esenciales de ese trabajo y disfrutar de las mismas oportunidades de empleo. Las acomodaciones se consideran “razonables” si no crean una dificultad excesiva o una amenaza directa.

¿Quién es una “persona con una discapacidad”?

Una persona cumple con la definición de “discapacidad” de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades que le calificaría para acomodaciones razonables si tuviera “un impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más actividades importantes de la vida (a veces en las regulaciones se refiere como” discapacidad real “)”. Si una discapacidad no es obvia para un empleador, estos pueden solicitar la documentación médica de un proveedor de atención médica para confirmar la necesidad de una acomodación.

Las personas que solo son “consideradas” como que tienen una discapacidad pero no tienen una discapacidad, no están calificadas para recibir acomodaciones razonables.

¿Qué son “funciones esenciales”?

Para ser calificado para un puesto, un solicitante o empleado debe poder realizar funciones de trabajo esenciales. Las funciones esenciales son tareas del trabajo que son fundamentales para la posición, las mismas son la razón por la que existe el trabajo. Algunos de los factores para determinar las funciones esenciales de un trabajo incluyen:

- Si la posición existe específicamente para realizar estas funciones esenciales.
- El número de otros empleados que están disponibles para realizar las mismas tareas de trabajo.
- La experiencia o habilidades requeridas para realizar las funciones esenciales.



Obligaciones de los empleadores

¿Qué tipos de empleadores están obligados a proporcionar acomodaciones razonables?

Según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, a los empleadores que tienen 15 o más empleados generalmente se les exige que proporcionen acomodaciones razonables. Algunas leyes estatales y locales pueden requerir que empleadores con menos empleados proporcionen acomodaciones razonables.

Las acomodaciones razonables varían.

Para determinar lo que es razonable, un empleador debe considerar la solicitud realizada por el solicitante o empleado con una discapacidad. Si una acomodación es razonable o no, variará de acuerdo con la posición que tenga el empleado, la forma en que su discapacidad afecta su capacidad para hacer su trabajo y el entorno en el que trabaja.

¿Qué tipos de acomodaciones son generalmente consideradas razonables?

- Cambiar tareas de trabajo.
- Proporcionar estacionamiento reservado.
- Mejorar la accesibilidad en un área de trabajo.
- Cambiar la presentación de pruebas y materiales de capacitación.
- Proporcionar o ajustar un producto, equipo o software.
- Permitir un horario de trabajo flexible.
- Proporcionar una ayuda o un servicio para aumentar el acceso.
- Reasignar a una posición vacante.

¿Cuáles son algunos ejemplos de acomodación razonable?

Proporcionar formatos alternativos: Un supervisor proporciona comentarios por escrito, en lugar de hacerlo verbalmente, para un empleado que se comunica mejor a través de materiales escritos.

Estacionamiento accesible: Un empleador cambia su práctica de ofrecer solo estacionamiento a la alta gerencia para permitir que un empleado que no puede caminar largas distancias acceda a un lugar de estacionamiento reservado cerca del edificio.

Animales de servicio: Un empleador cambia razonablemente la política de “no se permiten animales” de su oficina para dar la bienvenida al animal de servicio de un empleado.

Cambio de equipo: Un empleador compra software que amplía la pantalla de la computadora para permitir que un empleado con poca visión ingrese y lea correctamente la información en la computadora.

Reorganización del trabajo: Un empleador proporciona una lista de verificación para asegurar la finalización de la tarea para un empleado que tiene una discapacidad intelectual.

Reasignación: La reasignación es la acomodación razonable en algunas situaciones. Un empleador puede reasignar a un empleado a una posición abierta si el empleado ya no puede realizar las funciones esenciales de su trabajo actual. El empleador no tiene que crear una nueva posición, ningún otro empleado necesita ser transferido o despedido para crear una vacante con el propósito de reasignación, y la persona con una discapacidad debe ser calificada para la nueva posición.



Proceso de acomodación razonable.

De acuerdo con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) y el Título I de la ADA, cada solicitud de acomodación razonable debe considerarse caso por caso. Esta sección repasa las fases del proceso de acomodación razonable. El primer paso en el proceso de acomodación razonable es la revelación de una discapacidad, ya que los empleadores solo están obligados a hacer acomodaciones para las discapacidades de las que tienen conocimiento. Es importante tener en cuenta que el proceso debe ser interactivo, con la participación tanto de la persona con discapacidad como del empleador, para que puedan estar de acuerdo con una solución efectiva.

Comience el proceso.

Después de que un empleado revela una discapacidad a su gerente o a recursos humanos, es importante iniciar cualquier proceso de acomodación razonable que el empleador tenga establecido. La revelación por lo general ocurre así: debido a mi(s) discapacidad(es), estoy teniendo problemas con el deber X del trabajo o beneficio o privilegio de empleo. Para que un empleado revele que tiene una discapacidad sin decir también que está afectando su trabajo, por lo general no es suficiente para comenzar el proceso de acomodación. La revelación de la discapacidad nunca debe ser ignorada.

Inicie un diálogo interactivo entre el empleador y el empleado.

La meta de este diálogo es comprender qué barrera está experimentando la persona y por qué. También es útil ver si la persona tiene alguna idea sobre lo que podría ser útil para él o ella. En este punto, el empleador también puede proporcionar una visión general del proceso, de modo que la persona que solicitó una acomodación comprenda lo que sucederá a continuación y quién tendrá acceso a la información compartida. Todos los participantes involucrados deben estar de acuerdo en mantener la confidencialidad al discutir las acomodaciones; la información sobre acomodaciones razonables solo se puede compartir según sea necesario, nunca se guardará en un archivo personal y no se compartirá con compañeros de trabajo. A los compañeros de trabajo que pueden necesitar hacer algo de manera diferente como resultado de una acomodación se les puede informar el cambio requerido, pero no las razones por las que se realizó el cambio.

De ser necesario, obtenga documentación preliminar.

Si la necesidad de una acomodación no es obvia, se le puede solicitar al empleado que proporcione la documentación de una discapacidad del profesional de salud o rehabilitación apropiado.

La acomodación debe ser efectiva.

Tanto el empleador como el empleado son participantes importantes en el proceso de encontrar una acomodación efectiva. El empleado a menudo sabe qué acomodaciones funcionarán mejor, porque conocen las barreras que presenta su discapacidad. El empleador debe participar, ya que están familiarizados con los sistemas, políticas y prácticas vigentes dentro de la organización. Al final, es el empleador quien decide qué acomodaciones se implementan, pero debe ser eficaz para resolver la limitación(es) funcionales que presenta la discapacidad.

Implemente la acomodación razonable acordada.

Una vez que el empleador identifique una acomodación efectiva, haga un plan para ponerla en práctica en el trabajo, incluida la capacitación necesaria para el empleado. Si un empleador planea rechazar una solicitud de acomodación, debe tener un motivo preparado para negar la solicitud al empleado.



Acomodaciones razonables en el lugar de trabajo

El proceso de acomodación interactiva debe ser continuo.

El empleador y el empleado deben continuar la comunicación para determinar si las acomodaciones están funcionando y hacer los ajustes correspondientes.

Documente fechas, acciones tomadas y ajustes realizados para asegurar éxito continuo.

Todas las partes involucradas deben documentar información sobre el proceso de acomodación razonable para mantener un registro exacto y para que puedan revisar el proceso y saber qué han hecho para realizar la acomodación.

Recursos

Red Nacional de la ADA

800-949-4232
www.adata.org

The Job Accommodation Network (JAN)

800-526-7234
www.askjan.org

Línea de información de la ADA de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)

800-669-4000 (Voz)
800-669-6820 (TTY)
www.eeoc.gov

El contenido fue desarrollado por el Northwest ADA Center y se basa en el consenso profesional de expertos de la ADA y de la Red Nacional de la ADA.

Northwest ADA Center

<http://www.adainfo.org/>

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron bajo subvenciones del Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Subvenciones números 90DP0088 y 90DP0086 de NIDILRR). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta hoja informativa no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y no se debe asumir endoso del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2019. Todos Los Derechos Reservados.

Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).