



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/JobCoachAccommodation-es>

Entrenadores laborales como acomodaciones: una guía para profesionales de servicios de empleo

Como entrenador laboral, usted puede desempeñar un papel importante apoyando a quienes buscan empleo y a los empleados con discapacidades. Por ejemplo, usted puede ayudar a un empleado a aprender sus obligaciones laborales, crear estrategias para organizar y completar tareas y adaptarse al lugar de trabajo. Además, puede apoyar y educar a las empresas para que comprendan mejor los posibles talentos de las personas con discapacidades.

Una política general de “entrenadores laborales no están permitidos” elimina toda una variedad de acomodaciones razonables y puede excluir innecesariamente a personas con discapacidades que buscan empleo. De hecho, un entrenador laboral suele ser una acomodación razonable en el lugar de trabajo, a menos que el empleador pueda demostrar que esto causaría dificultades excesivas (<https://northeastada.org/es/glosario/dificultades-indebidas>). Los entrenadores laborales suelen recibir pago de una agencia de servicios sociales pública o privada.

Guía para empleadores: el proceso de acomodación razonable

- Una acomodación razonable es cualquier cambio en el proceso de solicitud o contratación, en el trabajo, en la forma en que se realiza el trabajo o en el entorno laboral, que permite que una persona con una discapacidad que esté calificada para el trabajo realice las funciones esenciales de ese trabajo y que reciba igualdad de oportunidades laborales.
- La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores utilicen un *proceso interactivo*, lo que simplemente significa que los empleadores y los empleados con discapacidades trabajen juntos para encontrar acomodaciones.
- Como entrenador laboral, usted puede ayudar al solicitante de empleo/empleado a realizar la solicitud de acomodación brindándole información sobre la necesidad de la acomodación. También puede brindar apoyo para explorar, elegir e implementar la acomodación.
- Explique a los empleadores que usted está ahí para complementar, no reemplazar, la capacitación que la empresa brinda a sus empleados. Explique que su función es ayudar a reforzar esa capacitación y garantizar que el nuevo empleado pueda tener éxito en el puesto de trabajo. Además, también puede ayudar a garantizar que se desarrollen canales de comunicación entre el supervisor y el empleado con una discapacidad.
- Puede utilizar palabras como *potenciador de productividad* o *herramienta de productividad* al explicar su función de entrenamiento laboral. Ayude a la empresa a comprender qué valor agrega el empleado a la empresa y cómo los apoyos y servicios que usted brinda pueden mejorar la productividad de los empleados.



Entrenadores laborales como acomodaciones: una guía para profesionales de servicios de empleo

- Las acomodaciones, incluyendo los entrenadores laborales, pueden ser temporales o utilizarse según sea necesario para el empleador. Muchas veces, se niegan las acomodaciones porque el empleador asume que las mismas van a ser necesarias todo el tiempo durante toda la duración del empleo, cuando este no es necesariamente el caso.
- Edúquese a sí mismo y eduque a la empresa. Piense en su conocimiento sobre la ADA como una herramienta dentro de su conjunto de herramientas de participación empresarial. Ofrezca apoyo y educación a los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades de acuerdo a la ADA.

¿Qué pasa si un empleador niega un entrenador laboral como acomodación?

Para algunas personas con discapacidades, los entrenadores laborales pueden ayudar a garantizar el éxito en el lugar de trabajo. Sin embargo, a los empleadores a veces les preocupa que agregar a otra persona que no sea empleada de la empresa presente riesgos innecesarios. Como resultado, pueden negarle un entrenador laboral como acomodación. La ADA es clara en cuanto a que los empleadores deciden qué acomodaciones se implementan para sus empleados. Cuando solicite una acomodación, incluido un entrenador laboral, trabaje con el solicitante de empleo o el nuevo empleado para explicarle cómo un entrenador laboral apoyará el éxito a largo plazo del nuevo empleado en la empresa. Si un empleador se niega a considerar un entrenador laboral como una acomodación razonable, el empleado tiene opciones.

- Si usted o la persona a la que apoya entiende que el solicitante de empleo o el empleado han sido discriminados en el empleo debido a su discapacidad, como siempre, discuta la situación.
- Para presentar una queja, puede comunicarse con la comisión de derechos humanos de su estado o el Sistema de Protección y Defensa para obtener apoyo y orientación.
- Para presentar una queja, también puede ponerse en contacto con la EEOC (<https://www.eeoc.gov/es/comuniquese-con-la-eeoc>).
- Para obtener más información, consulte el recurso de Job Accommodation Network (JAN) Your Accommodation Request Was Denied. What Now? (<https://askjan.org/publications/consultants-corner/Your-Accommodation-Request-Was-Denied-What-Now.cfm>)
- Para obtener más información, apoyo y orientación, consulte los recursos de las Redes Nacionales de la ADA en www.adata.org o llame a su centro regional de la ADA al 1-800-949-4232.

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



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

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron gracias a una subvención del Instituto Nacional de la Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Conceder número 90DPA0003 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 2023. Todos Los Derechos Reservados.
Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).